

**Procedura per la segnalazione di condotte  
illecite e disciplina della tutela del  
dipendente che segnala illeciti  
("Whistleblowing")**

## Sommario

<b>Definizioni</b> .....	3
<b>1. Finalità</b> .....	4
<b>2. Diffusione</b> .....	4
<b>3. Principi di riferimento</b> .....	4
<b>Conoscenza e consapevolezza</b> .....	4
<b>Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del soggetto segnalante e del segnalato</b> .....	4
<b>Misure di protezione e divieto di ritorsione</b> .....	5
<b>Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in “malafede”</b> .....	5
<b>Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio</b> .....	6
<b>Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni</b> .....	6
<b>4. Soggetti coinvolti</b> .....	6
<b>5. Oggetto della segnalazione</b> .....	6
<b>6. Procedura operativa di invio e gestione delle segnalazioni</b> .....	7
<b>6.1. Segnalazione Interna</b> .....	7
<b>6.1.1. Modalità di segnalazione</b> .....	7
<b>6.1.2. Presupposti</b> .....	7
<b>6.1.3. Esame e valutazione delle segnalazioni</b> .....	8
<b>6.2. Segnalazione Esterna</b> .....	9
<b>6.2.1. Modalità di segnalazione</b> .....	9
<b>6.2.2. Presupposti</b> .....	9
<b>6.2.3. Esame e valutazione delle segnalazioni</b> .....	9
<b>6.3. Divulgazione pubblica</b> .....	10
<b>7. Tutela del Segnalante e del Segnalato</b> .....	10
<b>7.1. Tutele del Segnalante</b> .....	10
<b>7.1.1. Limitazioni della responsabilità</b> .....	11
<b>7.1.2. Facilitatore</b> .....	11
<b>7.2. Tutele del Segnalato</b> .....	11
<b>8. Sanzioni</b> .....	12

## Definizioni

**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).

**Consulenti:** Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

**GDPR.:** Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

**Decreto whistleblowing:** il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 relativo all'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".

**Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

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

**Gestore della segnalazione:** persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

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

**Piattaforma:** strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

**Persona coinvolta:** 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.

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

**Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

**Segnalazione anonima:** quando le generalità del soggetto segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

**Segnalazione aperta:** quando il soggetto segnalante solleva apertamente un problema.

**Segnalazione riservata:** quando l'identità del soggetto segnalante è esplicitata solo al fine di ottenere un riscontro sulla segnalazione.

**Segnalazione in mala fede:** la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a uno o più soggetti segnalati. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

**Segnalazione interna:** comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;

**Segnalazione esterna:** comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;

**Società:** Vetropcar & Bus S.p.A.

**Segnalanti (Whistleblower):** persone fisiche che effettuano la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

**Soggetti segnalati:** destinatari della segnalazione che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito.

**Soggetti Terzi:** controparti contrattuali di Vetropcar & Bus S.p.A., sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle attività a rischio.

## 1. Finalità

Con la procedura esplicita in questo documento Vetrocar & Bus S.p.A vuole istituire un canale informativo idoneo a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni (aperte, riservate e, a scelta dei segnalanti, anonime) relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti nei seguenti settori/ambiti:

- violazioni del Modello 231, del Codice Etico ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nonché violazioni della normativa comunitaria in una gamma molto ampia di settori espressamente indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete, concorrenza).

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- A. garantire la riservatezza dei dati personali dei segnalanti 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;
- B. tutelare adeguatamente il segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- C. assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

## 2. Diffusione

La presente procedura è accessibile in formato elettronico sia nella Intranet aziendale che nel sito internet istituzionale.

Le medesime modalità di diffusione sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

## 3. Principi di riferimento

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

### Conoscenza e consapevolezza

La procedura di segnalazione spiegata in questo documento rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza e controllo 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 e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la completa riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del soggetto segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

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

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del soggetto segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del soggetto segnalante.

## **Misure di protezione e divieto di ritorsione**

Per tutelare il Segnalante e incentivare le segnalazioni, la normativa stabilisce che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo specifiche misure di protezione e limitazioni della responsabilità.

Se il Segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria (da parte della Società), che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Da tale presunzione ne discende che, in caso di segnalazione, talune fattispecie possano considerarsi Ritorsioni.

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito e questa provvederà ad informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'art. 17 del Decreto whistleblowing elenca alcuni comportamenti ritenuti ritorsivi:

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

## **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 Segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione.

Questo perché è preciso intendere della Società garantire adeguata protezione dalle segnalazioni in “malafede”, censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare, recare pregiudizio o anche solo effettuate abusando dello strumento stesso della segnalazione sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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 espresse fin qui non sono garantite e al soggetto segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## **Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio**

Tutti i soggetti interni o esterni alla Società 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.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a un soggetto esterno, autonomo e con personale specificamente formato.

## **Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni**

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sull'istruttoria sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Nel caso in cui la segnalazione sia rilevante ai fini processuali, la stessa sarà conservata secondo le tempistiche necessarie per svolgere l'esercizio dei diritti in sede processuale.

## **4. Soggetti coinvolti**

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- collaboratori, liberi professionisti, consulenti;
- volontari, tirocinanti;
- le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

La disciplina si applica anche alle segnalazioni che riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro anche se questo è terminato, nonché nel caso in cui il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali.

## **5. Oggetto della segnalazione**

La nuova disciplina prevista dal d. lgs 24/2023 si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le segnalazioni possono avere a oggetto:

- illeciti amministrativi, contabili, civili nonché violazioni della normativa europea in materia di 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Non rientrano nell'ambito del Decreto Whistleblowing (e quindi non verranno esaminate) le contestazioni:

- legate a un interesse personale del soggetto segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- 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 riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società;
- violazioni del Codice etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni,
- violazioni delle disposizioni previste a tutela dell'ambiente;
- violazioni in materia di tutela della vita privata e violazione dei dati personali.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il Segnalante non deve utilizzare lo strumento della segnalazione per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Allo stesso modo, la segnalazione non potrà essere effettuata al fine di costituirsi un'esenzione di responsabilità per un fatto compiuto insieme al soggetto segnalato.

## **6. Procedura operativa di invio e gestione delle segnalazioni**

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo di tre strumenti:

1. canale di segnalazione interni alla Società;
2. canale esterno gestito dall'ANAC;
3. divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La Società, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 (ove presenti), attiva propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

### **6.1. Segnalazione Interna**

#### **6.1.1. Modalità di segnalazione**

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al capitolo 5 ("Oggetto della segnalazione"), ha la possibilità di effettuare una segnalazione nella seguente modalità:

- segnalazione aperta, riservata o anonima attraverso la piattaforma informatica dedicata "Wallbreakers" sicura e accessibile tramite questo [link](#) e compilando le informazioni richieste ai fini dell'inoltro della segnalazione.

#### **6.1.2. Presupposti**

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

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:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (ad esempio data e luogo) 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 chi ha commesso quanto dichiarato;

- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Sebbene la Società ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano manifestamente irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

### 6.1.3. Esame e valutazione delle segnalazioni

Il gestore delle segnalazioni è un soggetto esterno che provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Il gestore della segnalazione svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del soggetto segnalante.

Nello specifico, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono ricezione, istruttoria ed accertamento, come di seguito descritte.

- **Ricezione:** il gestore della segnalazione riceve le segnalazioni. Entro sette giorni il soggetto segnalante deve ricevere un avviso circa il ricevimento della segnalazione stessa ed il gestore della segnalazione deve dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- **Istruttoria ed accertamento:** il gestore della segnalazione valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione (se noto) o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.
- **Riscontro:** il gestore della segnalazione fornisce riscontro al soggetto segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni nei settori rientranti nel perimetro delle violazioni ovvero si sia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, il gestore della segnalazione (eventualmente previo confronto con altro soggetto ritenuto competente) procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente alla Direzione Risorse Umane. Il gestore della segnalazione, inoltre, informa il soggetto segnalante (entro e non oltre tre mesi) sugli sviluppi del procedimento di analisi e valutazione Whistleblowing tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato nonché ogni altra forma di abuso dello strumento della segnalazione sono fonte di responsabilità del soggetto segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi e censure. A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta, si riveli intenzionalmente diffamatoria, ovvero la



segnalazione si riveli infondata o effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il gestore della segnalazione è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati sull'apposita piattaforma, ovvero in una "directory" accessibile unicamente dai soggetti espressamente autorizzati.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il gestore della segnalazione si riserva (anche con l'ausilio de Direzione Risorse Umane.) di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito gestore della segnalazione ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

## **6.2. Segnalazione Esterna**

### **6.2.1. Modalità di segnalazione**

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne è l'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC").

La segnalazione avviene in forma scritta, tramite piattaforma informatica, od orale attraverso linee telefoniche o messaggistica vocale o, su richiesta del soggetto segnalante, con un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

### **6.2.2. Presupposti**

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) 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;
- b) il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il soggetto segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **6.2.3. Esame e valutazione delle segnalazioni**

Come per quelle interne, ANAC è chiamata a svolgere le seguenti attività: dare avviso al soggetto segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento; istruttoria; riscontro entro 3 o 6 mesi; comunicazione dell'esito finale.

Se la violazione non rientra nella propria competenza, la trasmette alle autorità giudiziaria o amministrativa competente, dandone contestuale avviso al soggetto segnalante.

Vi sono disposizioni comuni alle segnalazioni interne ed esterne, le quali vengono riportate di seguito:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità del soggetto segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante;
- le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione, come indicato al capitolo 3.

### 6.3. Divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica si vuole rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La divulgazione pubblica può essere effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il soggetto 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.

## 7. Tutela del Segnalante e del Segnalato

### 7.1. Tutele del Segnalante

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito del gestore della segnalazione, ed eventualmente dei soggetti coinvolti, garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Come ulteriore garanzia, la Società ha deciso di dotarsi di un gestore delle segnalazioni esterno alla propria struttura, così da garantire un esame terzo ed imparziale.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il gestore a responsabilità.

Le tutele sono concesse quando il soggetto 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.

Il soggetto segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del soggetto segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso a soggetti diversi da quelli coinvolti nella gestione della segnalazione e comunque questi ultimi sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (ad esempio nel caso in cui siano in corso indagini penali).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del soggetto 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 soggetto segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso espresso del soggetto segnalante alla rivelazione della sua identità.

Gli eventuali atti di ritorsione assunti in violazione di tali disposizioni sono nulli.

Nei confronti del soggetto segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiate o intollerabili.

Per l'elenco completo dei comportamenti ritenuti ritorsivi si rimanda all'elenco presente nel capitolo 3 di questo documento, paragrafo "Misure di protezione e divieto di ritorsione".

#### **7.1.1. Limitazioni della responsabilità**

Il soggetto segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (purché non riguardi 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.

#### **7.1.2. Facilitatore**

Per facilitatore si intende la persona fisica che assiste un soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Il Decreto whistleblowing mira a proteggere i whistleblower sia dalle ritorsioni dirette, sia dalle ritorsioni indirette e cioè quelle destinate a persone fisiche o giuridiche diverse dal Segnalante, come ad esempio le persone operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo che gli assistono nel processo di segnalazione (i cosiddetti "facilitatori"), quelle contro i loro colleghi di lavoro o i loro parenti che sono in una relazione di lavoro con il loro datore di lavoro o il loro cliente o destinatario dei servizi, quelle verso enti di cui il whistleblower è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo, come l'annullamento della fornitura di servizi, l'inserimento in una lista nera o il boicottaggio.

Dunque, le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai soggetti segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori, i colleghi e i parenti del soggetto segnalante e i soggetti giuridici collegati al soggetto segnalante.

## **7.2. Tutele del Segnalato**

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

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso dello strumento della segnalazione, 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.

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.

## **8. Sanzioni**

ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni della disciplina applicabile.

In particolare, l'Autorità applica le sanzioni amministrative pecuniarie da 500 a 2.500 euro nei confronti del soggetto segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.