

PROCEDURA PER SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

La presente procedura viene adottata dalla Stucchi Servizi Ecologici Srl (di seguito SSE o la Società) allo scopo di disciplinare l'organizzazione nell'applicazione del sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

La procedura recepisce quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing"), che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rinvio al suddetto Decreto.

Inoltre, in accordo con i principi del proprio Codice Etico, con le politiche aziendali in materia di Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) e con gli impegni assunti nell'ambito dello standard SA8000:2026, la Stucchi Servizi Ecologici Srl incoraggia chiunque venga a conoscenza di comportamenti, situazioni o pratiche non conformi ai principi di responsabilità sociale a effettuare una segnalazione attraverso i canali descritti nel presente documento.

Rientrano in tale ambito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le segnalazioni relative a discriminazioni, molestie, violenze o abusi sul luogo di lavoro, lavoro minorile, lavoro forzato o obbligato, violazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, condizioni di salute e sicurezza non adeguate, pratiche disciplinari scorrette, violazioni in materia di orario di lavoro e retribuzione, nonché qualsiasi altra situazione che possa comportare una violazione dei requisiti dello standard SA8000:2026 o dei diritti fondamentali dei lavoratori.

La procedura è conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

La presente procedura è parte integrante del Modello Organizzativo della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

REV.	DATA	DESCRIZIONE	EMISSIONE	APPROVAZIONE 15/12/23
02	13/04/2026	AGGIORNAMENTO PROCEDURA		
01	29/11/2024	AGGIORNAMENTO PROCEDURA		
00	10/11/2023	PRIMA EMISSIONE		
SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING Rev02 del 13/04/2026			Pag. 1 di 18	

SOMMARIO:

<i>INTRODUZIONE</i>	3
<i>DESTINATARI</i>	3
<i>DEFINIZIONI</i>	3
<i>1. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE: cosa segnalare e cosa non segnalare</i>	5
1.1 Oggetto della violazione.....	5
1.2 Esclusioni dall'ambito di applicazione.....	6
1.3 Definizione e contenuto della segnalazione.....	6
<i>2. CANALI DI SEGNALAZIONE E SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE</i>	7
2.1 Canali per la segnalazione.....	7
2.2 Soggetti legittimati a presentare la segnalazione.....	7
<i>3. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE</i>	7
3.1 Requisiti e strumenti.....	8
3.2 Informativa alle rappresentanze sindacali.....	8
<i>4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE</i>	8
4.1 I soggetti destinatari delle segnalazioni.....	8
4.2 L'attività di gestione delle segnalazioni da parte del Gestore.....	9
<i>5. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSI ASSIMILATI</i>	11
5.1 La riservatezza dell'identità del segnalante.....	12
5.2 Il divieto e la protezione contro le ritorsioni.....	12
5.3 Le limitazioni di responsabilità per il segnalante.....	14
5.4 Rinunce e transazioni.....	14
<i>6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</i>	14
6.1 Inquadramento dei trattamenti dipendenti dal ricevimento e della gestione di una segnalazione.....	14
6.2 Ruoli privacy nel canale di segnalazione interna.....	15
6.3 Impostazioni ed esecuzione dei trattamenti conseguenti alle segnalazioni.....	15
<i>7. SISTEMA SANZIONATORIO</i>	16
<i>8. DISCIPLINA WHISTLEBLOWING E MODELLO ORGANIZZATIVO 231</i>	16
<i>9. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE</i>	17
<i>10. SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA</i>	17
10.1 Condizioni per la segnalazione esterna.....	17
10.2 La presentazione e la gestione delle segnalazioni.....	17
10.3 La procedura della divulgazione pubblica.....	18

INTRODUZIONE

Con il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (disciplina *whistleblowing*).

L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno. Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche "LG ANAC" Autorità Nazionale Anticorruzione), adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

La presente procedura recepisce le seguenti novità normative:

- Canali interni: Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione - Delibera n. 478 del 26 novembre 2025
- Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211 (in vigore dal 24 gennaio 2026) – Art. 7

DESTINATARI

Le disposizioni della presente procedura si applicano alle seguenti persone che segnalano o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo della Società:

- dipendenti ed ex dipendenti
- consulenti, collaboratori, lavoratori autonomi, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- chiunque non appartenga direttamente alla Società ma operano direttamente o indirettamente a suo favore (es. fornitori) o per suo conto (es. agenti, partner commerciali, ecc.)

DEFINIZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (illeciti)
Informazioni violazioni sulle	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
Segnalazione	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni

Segnalazione interna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna
Segnalazione esterna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna
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
Persona segnalante	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
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
Gestore delle segnalazioni	Persona, un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato o soggetto esterno cui è affidata la gestione del canale di segnalazione

1. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE: cosa segnalare e cosa non segnalare**1.1 Oggetto della violazione**

Le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni riepilogate di seguito, in linea con quanto emerge dalle LG ANAC.

Violazioni delle disposizioni normative nazionali

- Illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite
- Reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231
- Violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite

Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. Si tratta di illeciti dei 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.
- 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.
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese 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 imprese;
- 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'Ue.
- violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea (di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286

Sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie in ambito della Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)

- abuso fisico, verbale o abuso digitale (molestie digitali, via e-mail, social etc);
- mobbing;
- non inclusività;
- discriminazione di genere, di razza di relazione di orientamento sessuale etc;
- disparità retributiva;
- utilizzo di linguaggio non appropriato;
- comportamenti contrari ai principi e alla policy aziendale.

Segnalazioni inerenti alla Responsabilità Sociale SA8000:2026

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti, omissioni o situazioni che costituiscano o possano costituire una violazione dei requisiti dello standard SA8000:2026, del Codice Etico aziendale o dei principi fondamentali di tutela dei diritti umani e dei lavoratori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra le segnalazioni:

- lavoro minorile o situazioni che possano favorire l'impiego di minori in violazione delle disposizioni normative applicabili;

- lavoro forzato, obbligato o svolto sotto coercizione;
- trattenimento illecito di documenti personali o altre pratiche che limitino la libertà del lavoratore;
- violazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva;
- discriminazioni basate su sesso, età, nazionalità, origine etnica, religione, disabilità, orientamento sessuale, opinioni politiche, appartenenza sindacale o qualsiasi altra condizione personale;
- molestie, abusi, intimidazioni, trattamenti degradanti o pratiche disciplinari inappropriate;
- condizioni di lavoro non conformi ai requisiti di salute e sicurezza;
- violazioni delle disposizioni in materia di orario di lavoro, riposi e straordinari;
- violazioni delle disposizioni in materia di retribuzione e benefici contrattuali;
- comportamenti contrari ai principi di responsabilità sociale adottati dall'organizzazione;
- qualsiasi altra situazione che possa compromettere il rispetto dei diritti dei lavoratori o la conformità dell'organizzazione ai requisiti dello standard SA8000:2026;
- situazioni di rischio o violazioni dei requisiti SA8000 riscontrate nella catena di fornitura dell'organizzazione.

1.2 Esclusioni dall'ambito di applicazione

Sono escluse le segnalazioni:

- riferite esclusivamente a interessi personali del segnalante che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, qualora non riguardino violazioni di norme di legge, del Codice Etico aziendale, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, dei principi di Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022), dei requisiti dello standard SA8000:2026 o altri profili di tutela dei diritti dei lavoratori;
- aventi ad oggetto mere rivendicazioni, contestazioni o richieste legate a interessi di carattere personale del segnalante, prive di rilevanza ai fini della tutela dei diritti dei lavoratori, dell'integrità dell'organizzazione o del rispetto dei principi e requisiti sopra richiamati;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già disciplinate da specifiche procedure di segnalazione previste da normative settoriali speciali, per le quali continuano ad applicarsi le relative disposizioni (ad esempio servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Restano sempre ammissibili le segnalazioni e i reclami riguardanti discriminazioni, molestie, violenze, comportamenti lesivi della dignità della persona, violazioni dei diritti dei lavoratori, della Politica per la Parità di Genere e dei requisiti dello standard SA8000, anche qualora riguardino direttamente il segnalante, altri lavoratori o soggetti appartenenti alla catena di fornitura dell'organizzazione.

1.3 Definizione e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Quanto al **contenuto**, le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate (tempi e luoghi)**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di **ammissibilità**:

- i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie

circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;

- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso di utilizzo del canale digitale (*piattaforma SCS Whistleblowing*, si veda di seguito Par. 2), sarebbe utile che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle **tutele in materia whistleblowing** (ad es. inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione"), soprattutto al fine di gestire correttamente l'eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore.

È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

2. CANALI DI SEGNALAZIONE E SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE

2.1 Canali per la segnalazione

Il Decreto disciplina i seguenti canali per le segnalazioni:

- **canale interno** alla Società
- **canale esterno** alla Società, istituito e gestito dall'ANAC
- **divulgazione pubblica**
- **denuncia all'Autorità giudiziaria**

2.2 Soggetti legittimati a presentare la segnalazione

Le segnalazioni possono essere fatte da lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo (*Art. 3 del Decreto*).

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

3. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'Art. 4 del Decreto, la Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing il seguente canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma adottata, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

Piattaforma SCS Whistleblowing: <https://scswhistleblowing.com/stucchiserviziecologicisrl/form>

La piattaforma è accessibile attraverso il sito web della Società: <https://www.stucchi-sse.it/>

Lo strumento risponde ai requisiti di sicurezza, è infatti conforme alla vigente norma in materia di protezione dei dati personali, che sono conservati e archiviati in modo sicuro da Reevo (Società italiana con sede e server in Italia, certificata ISO/IEC 27001:2013, ISO/IEC 27017:2015, ISO/IEC 27018:2019, ISAE 3402 e SSAE18).

A difesa della piattaforma *SCS Whistleblowing* sono attivi sistemi di protezione *firewall* nonché sistemi finalizzati a mitigare attacchi DDOS. Vengono inoltre eseguiti periodicamente *Penetration Test*.

Le misure tecniche di *SCS Whistleblowing* sono state adottate seguendo il principio *privacy by design*.

Gli elevati standard sono garantiti da periodici audit curati da enti terzi.

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing sia ordinarie che anonime.

Si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il segnalante di restare in contatto con il gestore della segnalazione durante la gestione della segnalazione anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una segnalazione whistleblowing anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il gestore e segnalante e quindi inficiare l'utilità della segnalazione stessa.

3.1 Requisiti e strumenti

Il canale di segnalazione interna è idoneo ad assicurare la **riservatezza** dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalatore, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Per quanto attiene agli **strumenti** concreti le segnalazioni possono essere effettuate, a scelta del segnalante, secondo diverse modalità: ORDINARIA e ANONIMA.

FORMA SCRITTA	Piattaforma on-line SCS Whistleblowing	https://scswhistleblowing.com/stucchiserviziecologicisrl/form
FORMA ORALE	Messaggistica vocale registrata tramite Piattaforma on-line SCS Whistleblowing	https://scswhistleblowing.com/stucchiserviziecologicisrl/form
	Incontro diretto con gestore della segnalazione richiesta tramite Piattaforma on-line SCS Whistleblowing	PLS Legal Srl S.T.A Milano Via Turati n. 26 (Richiesto tramite Piattaforma SCS)

3.2 Informativa alle rappresentanze sindacali

Ai sensi dell' Art. 4 del Decreto, la Stucchi Servizi Ecologici ha comunicato alle organizzazioni sindacali di cui all' Art.51 del D.lgs. n.81 del 2015, il recepimento del Decreto 24/2023 e l'adozione di idonei canali interni per le segnalazioni.

4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

4.1 I soggetti destinatari delle segnalazioni

Il requisito necessario che deve possedere il soggetto deputato a gestire le segnalazioni è quello dell'**autonomia**, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto. In particolare, tale requisito deve essere inteso come:

- **imparzialità**: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni *whistleblowing*, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- **indipendenza**: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

La Stucchi Servizi Ecologici Srl ha affidato il ruolo di gestore delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (OdV) Avv. Matteo Alessandro Pagani e, in caso di conflitto di interessi o assenza prolungata del gestore principale, al sostituto Avv. Valentina Nardo.

Qualora il gestore delle segnalazioni si trovi in situazione di conflitto di interessi, ovvero sia direttamente coinvolto nella segnalazione, si chiede al segnalante di procedere alla segnalazione indirizzandola – sempre tramite piattaforma – all'attenzione del soggetto sostituto formalmente individuato Avv. Valentina Nardo, garantendo in questo modo la riservatezza della segnalazione e l'imparzialità del trattamento.

Il gestore, e il suo sostituto, sono in possesso dei requisiti richiesti dalla disciplina in esame e dotati di competenze tecniche adeguate e di autonomia e indipendenza, funzionali e gerarchiche, rispetto a qualsiasi altro ufficio interno all'ente; ciò gli consente di svolgere, senza interferenze o condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni interne in termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sui seguiti.

4.2 L'attività di gestione delle segnalazioni da parte del Gestore

Canali in FORMA SCRITTA: piattaforma informatica

1. Utilizzo piattaforma informatica (SCS Whistleblowing)

La segnalazione inviata viene indirizzata al gestore della segnalazione garantendo, anche grazie a strumenti di crittografia E2E, la riservatezza delle persone, delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Canali in FORMA ORALE: messaggistica vocale, incontro diretto

1. Messaggistica vocale

La *piattaforma SCS Whistleblowing* mette a disposizione la modalità "registrazione messaggio vocale" che permette la registrazione del messaggio del segnalante. Questa verrà conservata dal gestore della segnalazione, previo consenso del segnalante, all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

2. Incontro diretto

La richiesta può essere fatta attraverso la *piattaforma SCS Whistleblowing*, scegliendolo come modalità di segnalazione. In caso di richiesta di incontro diretto, il gestore garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole.

L'incontro avviene in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante al quale verrà poi rilasciata una copia del verbale dell'incontro.

Di seguito si fornisce un resoconto delle fasi di gestione della segnalazione da parte del Gestore incaricato.

✓ Ricezione della segnalazione e controllo dello stato da parte del segnalante

Se il segnalante sceglie di utilizzare il canale interno mediante piattaforma SCS Whistleblowing, all'apertura della segnalazione gli verrà assegnato un ticket che identifica la segnalazione e permetterà al segnalante di entrare nella pagina dedicata per monitorare lo stato e l'avanzamento della sua segnalazione (ricezione, presa in carico e avanzamento pratica) e potrà comunicare con il gestore mediante sistema di messaggistica.

È importante precisare che l'assegnazione del ticket garantisce l'avvenuta ricezione della segnalazione al gestore, notificata con data e ora.

Si evidenzia che tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Nel caso, invece, di ricezione di **segnalazioni anonime**, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime verranno registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il segnalante.

Infine, il Decreto (*Art. 4, co. 6*) prevede che, qualora la segnalazione interna sia presentata a un **sogetto diverso** da quello individuato e autorizzato dalla Società e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa vada trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il gestore procede all'**esame preliminare** della segnalazione ricevuta valutando preventivamente la **procedibilità e successivamente l'ammissibilità** della stessa.

Di seguito, si rappresentano alcune valutazioni che possono essere effettuate in tali fasi.

✓ ***La procedibilità della segnalazione***

Come visto in precedenza, il Decreto definisce i **presupposti soggettivi e oggettivi** per effettuare una segnalazione interna.

Pertanto, per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione effettuerà, per prima cosa, la verifica della sussistenza di tali presupposti e, nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. In altre parole, il gestore verifica quindi la procedibilità della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo del Decreto.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni, dandone comunicazione al segnalante.

✓ ***L'ammissibilità della segnalazione***

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne **l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing**.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere **ritenuta inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile** il gestore della segnalazione può procedere all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Inoltre, durante la verifica preliminare il gestore può:

- nel caso di organo collegiale, nominare tra i propri membri un soggetto con il ruolo di coordinatore per la gestione della segnalazione;
- richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

✓ ***Istruttoria e accertamento della segnalazione***

Il gestore delle segnalazioni assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. Tale attività di istruttoria e di accertamento è interamente a carico del gestore delle segnalazioni.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore, può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, viene tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

✓ ***Riscontro al segnalante***

Il gestore della segnalazione, come imposto dal Decreto, fornisce un **riscontro** al segnalante, entro **tre mesi** dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il **successivo esito finale** dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le LG ANAC.

Si specifica che qualsiasi riscontro al segnalante può essere dato attraverso i canali comunicativi da lui indicati in fase di segnalazione (es. indirizzo mail, telefono) o, in alternativa, attraverso la chat all'interno della piattaforma nella quale il segnalante entra con il proprio ticket.

5. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSI ASSIMILATI

Il Decreto Whistleblowing si preoccupa di proteggere il segnalante con:

- ✓ l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- ✓ il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- ✓ la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante.

In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- **facilitatore**, ovvero la 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.
- persone del **medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a 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**.

5.1 La riservatezza dell'identità del segnalante

Al segnalante è **garantita la riservatezza** della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del segnalante. La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

A tale obbligo sono tenuti:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l'ANAC;
- le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza viene garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto).

Pertanto, nel rispetto delle previsioni in materia di protezione dei dati personali, nell'istituzione e regolamentazione del canale interno, sono state predisposte adeguate misure che consentano di mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

5.2 Il divieto e la protezione contro le ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati (es. colleghi di lavoro).

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

Questo implica da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

La norma fornisce un elenco delle **possibili fattispecie ritorsive**, sia pur non esaustivo e non tassativo:

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

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, ne accerterà la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'Ufficio preposto informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Si evidenzia che esistono dei casi in cui il **segnalante perde la protezione**: i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Al riguardo, l'ANAC ha specificato che la tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

Infine, si ricorda che, come già detto, di fronte a una segnalazione anonima, il decreto prevede che la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

5.3 Le limitazioni di responsabilità per il segnalante

Ulteriore tutela nei confronti del segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

Il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

5.4 Rinunce e transazioni

Il segnalante e gli altri soggetti tutelati, hanno facoltà di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Nella definizione del canale di segnalazione interna, la Società ha posto particolare attenzione al rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy), affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

6.1 Inquadramento dei trattamenti dipendenti dal ricevimento e della gestione di una segnalazione

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo alla Società un trattamento di dati personali che riguarda:

- dati personali di natura comune, nonché, ove presenti, categorie particolari di dati (ex art. 9 GDPR) e dati relativi a condanne penali e reati (art. 10 GDPR), contenuti nelle segnalazioni e nella relativa documentazione allegata;
- dati personali riferiti a tutte le persone fisiche, identificate o identificabili, a vario titolo coinvolte nella segnalazione (segnalante, segnalato, facilitatore ed eventuali terzi interessati);

- trattamenti necessari per adempiere agli obblighi previsti dal D.Lgs. 24/2023, la cui osservanza costituisce condizione di liceità del trattamento ai sensi dell'art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR;
- trattamenti effettuati esclusivamente per finalità di gestione, verifica e riscontro delle segnalazioni, ai sensi dell'art. 12, comma 1 del D.Lgs. 24/2023;
- trattamenti che, in ragione della natura delle informazioni trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo e dello specifico regime di riservatezza previsto dal D.Lgs. 24/2023, presentano rischi specifici per i diritti e le libertà delle persone interessate; pertanto, il trattamento è stato oggetto di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), al fine di individuare e adottare misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali;
- trattamenti rispetto ai quali l'esercizio dei diritti degli interessati può essere limitato nei casi previsti dall'art. 13, comma 3 del D.Lgs. 24/2023 e dall'art. 2-undecies del D.Lgs. 196/2003 (Codice Privacy), qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio concreto ed effettivo alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante o al corretto svolgimento delle attività di accertamento.

6.2 Ruoli privacy nel canale di segnalazione interna

Il gestore della segnalazione tratta i dati in qualità di **responsabile del trattamento** e, in quanto tale, presenta garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano la protezione dei dati.

Ai sensi dell'art. 28 del GDPR, l'esecuzione dei trattamenti da parte dei responsabili del trattamento è stata disciplinata da un **contratto o da altro atto giuridico** - tra la Società SSE e il responsabile stesso - stipulato in forma scritta.

6.3 Impostazioni ed esecuzione dei trattamenti conseguenti alle segnalazioni

Ai fini dell'impostazione dei canali di segnalazione interna e a garanzia per i trattamenti conseguenti alle segnalazioni, vengono rispettati i seguenti principi di:

trasparenza (art. 5, par. 1, lett. a) del GDPR: *i dati personali sono trattati in modo ... trasparente nei confronti dell'interessato*);

- **limitazione delle finalità** (art. 5, par. 1, lett. b) del GDPR: *i dati personali sono raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità*), prevedendo che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse (art. 12, co. 1 del Decreto);
- **minimizzazione dei dati** (art. 5, par. 1, lett. c) del GDPR: *i dati personali sono adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati*;
- **limitazione della conservazione** (art. 5, par. 1, lett. e) del GDPR: *i dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati*), prevedendo espressamente che le segnalazioni e la relativa documentazione siano conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14, co. 1 del Decreto);
- **integrità e riservatezza** (art. 5, par. 1, lett. f) del GDPR: *i dati personali sono trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali*), prevedendo che l'individuazione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento e promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia (art. 4, co. 1 e art. 13, co. 6 del Decreto).

Il modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni (*piattaforma SCS Whistleblowing*) scelta dalla Società, è conforme ai principi di:

- **privacy by design e privacy by default** (art. 25 del GDPR)
- **riservatezza**

7. SISTEMA SANZIONATORIO

In tema di regime sanzionatorio, le LG ANAC nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione. In particolare:

- i) nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- ii) nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

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

8. DISCIPLINA WHISTLEBLOWING E MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Alla luce della nuova disciplina whistleblowing è stato aggiornato il Modello Organizzativo 231 della Società in considerazione dei requisiti prescritti dal Decreto whistleblowing.

In particolare, in relazione ai canali di segnalazione interna adottati dalla Società ai sensi della nuova normativa whistleblowing, esplicitando il divieto di commissione di qualsiasi atto di ritorsione come richiamato dalla norma e il rispetto dei doveri di riservatezza nel trattamento delle informazioni relativamente alla gestione delle segnalazioni. Il Sistema disciplinare è integrato nel Modello Organizzativo 231.

9. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Il Decreto, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, mira a sensibilizzare i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

La presente procedura è resa disponibile all'interno del sito internet della Società.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili mediante documenti interni (Informativa Whistleblowing) anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

10. SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

L' ANAC ha istituito un canale esterno (<https://whistleblowing.anticorruzione.it>) di segnalazione accessibile a tutti e idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

L'articolo 15 del Decreto stesso introduce inoltre, in attuazione dei principi della direttiva, una nuova forma di segnalazione attraverso la divulgazione pubblica.

10.1 Condizioni per la segnalazione esterna

Il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni (*Art. 6 del Decreto*):

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10.2 La presentazione e la gestione delle segnalazioni

Con riguardo alle modalità di presentazione, le segnalazioni possono essere effettuate soltanto dalle persone fisiche legittimate ai sensi del Decreto, nello specifico:

- tramite piattaforma informatica, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione.
- oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore. Quest'ultimo è un componente dell'Ufficio ANAC competente, che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione;
- tramite incontri diretti (richiesta motivata) fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore.

Si prevede che per essere ammissibile nella segnalazione devono essere indicati: la denominazione e i recapiti del segnalante; i fatti oggetto di segnalazione e l'Amministrazione o Ente in cui essi sono avvenuti; l'Amministrazione o l'Ente nel cui contesto lavorativo il segnalante opera e il profilo professionale da quest'ultimo rivestito; la descrizione sintetica delle modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

La segnalazione esterna è considerata, inoltre, inammissibile per i seguenti motivi:

- ✓ manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a), del Decreto;

- ✓ manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- ✓ manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- ✓ accertato contenuto generico della segnalazione esterna, tale cioè da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione;
- ✓ produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione esterna;
- ✓ mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione esterna;
- ✓ sussistenza di violazioni di lieve entità.

L'Ufficio Istruttore di ANAC può valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità, prevedendo anche la possibilità di integrazione istruttoria, ove necessario, tramite il canale dedicato.

Qualora la segnalazione non sia dichiarata inammissibile l'ufficio può trasmettere la segnalazione e la documentazione allegata agli uffici di vigilanza dell'Autorità competenti per materia. Se le segnalazioni ricevute riguardano, invece, violazioni che non rientrano nella competenza di ANAC, l'Ufficio istruttore deve provvedere a inviare la relativa segnalazione all'autorità amministrativa competente oppure all'autorità giudiziaria (in caso di illeciti penali o erariali). Di tale trasmissione deve essere informato il segnalante. L'autorità che riceve la segnalazione, a sua volta, sarà tenuta a svolgere l'istruttoria, garantendo la riservatezza circa l'identità del segnalante e degli eventuali soggetti coinvolti.

In ogni caso, l'Ufficio entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal

ricevimento, comunica al segnalante: i) l'archiviazione predisposta o che intende predisporre; ii) la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che intende effettuare; iii) l'attività già svolta dall'Ufficio di vigilanza competente interno all'Autorità o l'attività che quest'ultimo intende svolgere. Infine, laddove nei termini di cui al precedente comma l'Ufficio non abbia comunicato la determinazione definitiva sul seguito della segnalazione, ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso comunica alla persona segnalante l'esito finale della gestione della segnalazione, che può consistere nell'archiviazione, nelle risultanze istruttorie dell'Ufficio di vigilanza competente o nella trasmissione alle Autorità competenti.

10.3 La procedura della divulgazione pubblica

Il segnalante ha facoltà di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.

La divulgazione può essere effettuata non solo attraverso la stampa, ma anche attraverso social network e i nuovi canali di comunicazione (ad es. Facebook, Twitter, ecc.).

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere **almeno una** delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

Nelle LG ANAC si precisa che ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre tutele previste dal decreto. Mentre se lo stesso ricorre a pseudonimo o nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni.