



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ADOTTATA AI SENSI DEL D. LGS. N. 24/2023

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta consiliare del 19 dicembre 2023

INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1. CONTESTO NORMATIVO E SCOPO DELLA PRESENTE PROCEDURA	3
1.2. DEFINIZIONI	4
1.3. DESTINATARI	5
2. CANALI DI SEGNALAZIONE E OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	6
2.1. PERIMETRO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI	6
2.2. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
2.3. SOGGETTO PREPOSTO ALLA RICEZIONE, ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	7
3. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI.....	7
3.1. ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	7
4. SISTEMA DI SEGNALAZIONE ESTERNO	10
5. PROTEZIONE DEI SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE	10
5.1. SISTEMA DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DELLE PERSONE AL MEDESIMO EQUIPARATE	10
5.2. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALATO O DI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE	13
6. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	13
7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	13

1. PREMESSA

1.1. CONTESTO NORMATIVO E SCOPO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La disciplina in materia di *Whistleblowing* è stata introdotta per consentire ai c.d. “segnalanti”, come di seguito definiti, di segnalare atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività lavorativa.

Il termine anglosassone *whistleblower* (derivante dalla frase “*to blow the whistle*”, letteralmente “soffiare il fischietto”, riferita storicamente all’azione di un poliziotto che tenta di fermare un’azione illecita) identifica il soggetto che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

L’istituto del *Whistleblowing* è stato introdotto nell’ordinamento italiano dall’art. 1, comma 51, della legge 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”.

Inizialmente limitato al solo settore della Pubblica Amministrazione, l’istituto è stato dapprima riformato con l’entrata in vigore della legge n. 179/2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”.

Tale legge ha esteso l’ambito di applicazione della disciplina in materia di *Whistleblowing* anche al settore privato.

Segnatamente, la legge n. 179/2017 ha previsto l’inserimento, nell’art. 6 del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater che prescrivono, quale requisito di idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini dell’esclusione della responsabilità da reato dell’ente, la previsione di: (i) uno o più canali che, garantendo la riservatezza sull’identità del segnalante, permettano di effettuare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate – fondate su elementi fattuali “precisi e concordanti” - di condotte che possano integrare un reato presupposto della responsabilità *ex* D. Lgs. 231/2001, ovvero di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell’espletamento delle funzioni; (ii) almeno un canale alternativo di segnalazione che garantisca, con modalità informatiche, la suddetta riservatezza; (iii) il divieto di azioni ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante per motivi connessi alla segnalazione, la cui violazione deve essere sanzionata disciplinarmente.

La disciplina delle segnalazioni è stata, da ultimo, sensibilmente novellata dal D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (il “**Decreto Whistleblowing**” o il “**Decreto**”) recante “*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*” che, come più diffusamente illustrato nel prosieguo, riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative – sia nazionali sia dell’Unione Europea – che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il Decreto Whistleblowing si pone l’obiettivo principale di trasporre in unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela del soggetto c.d. “segnalante”, mediante coordinamento (e abrogazione) delle norme italiane previgenti sul tema.

In particolare, il nuovo Decreto Whistleblowing ha, tra l’altro e come maggiormente specificato appresso:

- ampliato l’ambito di applicazione soggettiva: segnatamente l’articolo 3 del Decreto Whistleblowing individua quali soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti tutti coloro che, nel settore privato come in quello pubblico, forniscono prestazioni a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, anche in assenza di corrispettivo;
- esteso la tutela delle persone segnalanti facendo sì che la medesima trovi applicazione anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi: a) quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) durante il periodo di prova; c) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto di lavoro;

- previsto tre diversi canali di segnalazione (interno, esterno e tramite divulgazione pubblica) che potranno essere utilizzati, al verificarsi di determinate condizioni (tra cui il criterio dimensionale dell'ente di riferimento), in via progressiva e sussidiaria.

Alla luce di quanto suindicato, Restart S.p.A. (di seguito, anche, la “Società” o “Restart”) ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione assunta in data 19 dicembre 2023, la presente procedura (di seguito, anche, la “Procedura”) per recepire i dettami di cui al Decreto Whistleblowing e, in particolare, istituire canali interni per consentire le segnalazioni.

In particolare, la presente Procedura ha l'obiettivo, *inter alia*, di definire:

- il perimetro oggettivo e il contenuto delle segnalazioni;
- le funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni, al fine di definire i relativi ruoli e responsabilità;
- i canali messi a disposizione del c.d. “segnalante”;
- le modalità di gestione delle segnalazioni;
- conservazione e tracciabilità delle segnalazioni.

La presente Procedura entra in vigore immediatamente e deve essere applicata nel rispetto di ogni norma, europea e nazionale, legislativa e regolamentare, di volta in volta vigente, nonché tenuto conto degli orientamenti delle Autorità di Vigilanza.

Ogni modifica e aggiornamento della presente Procedura deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Amministratore Delegato e l'Amministratore Incaricato del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società vigilano, in via disgiunta tra loro, potranno apportare alla Procedura ogni modifica necessaria od opportuna per allinearne il contenuto alla normativa, europea e nazionale, anche regolamentare, di volta in volta vigente ed agli orientamenti delle Autorità di Vigilanza, dandone notizia al Consiglio di Amministrazione in occasione della prima riunione utile successiva all'adozione di tali modifiche.

Ogni modifica e aggiornamento della presente Procedura deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza a cura dell'Amministratore Delegato e/o dell'Amministratore Incaricato del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nella presente Procedura, si applicano le disposizioni di cui al Decreto Whistleblowing.

1.2. DEFINIZIONI

Nell'ambito della presente Procedura, i termini elencati di seguito assumono il valore nel prosieguo specificato.

- (i) **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione;
- (ii) **Destinatari:** i soggetti individuati nel paragrafo 1.3 della presente Procedura;
- (iii) **Facilitatore:** persona fisica che eventualmente assista una persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- (iv) **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto

denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing, costituiscono Ritorsioni: 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;

- (v) **Segnalante o Whistleblower:** la persona fisica che effettua la Segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- (vi) **Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- (vii) **Segnalazione:** la segnalazione effettuata dai Destinatari della presente Procedura nel rispetto delle disposizioni del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura;
- (viii) **Segnalazione anonima:** la segnalazione sprovvista degli elementi che rendono possibile l'identificazione del Segnalante;
- (ix) **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

1.3. DESTINATARI

I destinatari della presente Procedura, che possono diventare "Segnalanti" sono:

- (i) i lavoratori subordinati;
- (ii) i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 cod. proc. civ. e all'art. 2 del D. Lgs. n. 81 del 2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- (iii) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- (iv) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- (v) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- (vi) gli Azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Inoltre, come previamente anticipato, la tutela dei Whistleblowers si applica anche qualora la Segnalazione avvenga:

- (i) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- (ii) durante il periodo di prova;
- (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state

acquisite nel corso del rapporto stesso.

2. CANALI DI SEGNALAZIONE E OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

I Segnalanti possono effettuare Segnalazioni, nel rispetto della presente Procedura e con le modalità ivi previste.

2.1. PERIMETRO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI

Atteso il numero di dipendenti in forza presso Restart alla data di approvazione della presente Procedura, i Segnalanti (come individuati al paragrafo 1.3 che precede) possono effettuare Segnalazioni, nel rispetto della presente Procedura e con le modalità ivi previste, attinenti a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni/presunte violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (“**Modello 231**”) e del Codice Etico.

Sono escluse dall’ambito di applicazione della presente Procedura e pertanto non potranno essere oggetto di Segnalazione, e se segnalate saranno archiviate ai sensi del paragrafo 3.1 della presente Procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione Europea;
- le Segnalazioni in materia di violazioni regolamentare in via obbligatoria in alcuni settori specifici, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc*;
- le comunicazioni di carattere commerciale (es. i reclami).

2.2. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere il più ampio grado di completezza ed esaustività possibile.

Saranno archiviate le Segnalazioni affette da genericità, approssimazione o che si traducono in mere doglianze (come precisato nel paragrafo 3.1).

Il Segnalante, in particolare e ove possibile, deve fornire:

1. i propri dati identificativi (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
2. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
3. l’indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto 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;
4. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i a cui/ai quali è/sono attribuiti i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l’attività);
5. gli eventuali documenti a supporto della Segnalazione;

6. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
7. ogni altra informazione utile ad accertare la sussistenza dei fatti segnalati.

Sono irrilevanti, ai fini della trattazione della Segnalazione e della protezione da misure ritorsive, i motivi che hanno indotto il Segnalante a procedere alla Segnalazione.

Sono consentite le **segnalazioni anonime**, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione. In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della Segnalazione (come di seguito individuato) e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata, poichè, ai sensi del Decreto Whistleblowing, la tutela è assicurata anche qualora la persona Segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità venga palesata soltanto in un secondo momento.

2.3. SOGGETTO PREPOSTO ALLA RICEZIONE, ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Benchè il legislatore non abbia espressamente individuato nell'Organismo di Vigilanza della Società (anche "OdV") il soggetto deputato al ricevimento delle Segnalazioni, Restart, alla data di approvazione della presente Procedura, ha attribuito al medesimo Organismo di Vigilanza detta responsabilità, anche avuto riguardo al fatto che l'OdV – ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società – è già destinatario delle segnalazioni in materia di violazione (o presunta violazione) del MOG.

3. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

Al fine di favorire l'individuazione di tutti quei comportamenti che costituiscono o possono costituire oggetto di Segnalazione, la Società ha istituito due canali interni di segnalazione.

Segnatamente, i Segnalanti potranno effettuare le Segnalazioni, sia in forma scritta sia in forma orale, per il tramite dell'apposita piattaforma informatica "Sistemi Whistleblowing" adottata dalla Società che garantisce idonei presidi di sicurezza e riservatezza, accessibile al seguente *link* <https://restart.whistleblowing.net>.

In ogni caso, i canali interni di Segnalazione di cui sopra forniscono adeguate garanzie di sicurezza e riservatezza.

La Segnalazione interna che per errore venga inviata ad un soggetto diverso da quello individuato dalla Società per ricevere le Segnalazioni, è a sua volta trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia al Segnalante.

Resta in ogni caso inteso che il soggetto che abbia erroneamente ricevuto la Segnalazione dovrà mantenere il massimo riserbo sul contenuto della Segnalazione medesima e, in particolar modo, sull'identità di Segnalante e Segnalato, nonché sui fatti oggetto di Segnalazione. Il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza in capo al soggetto che erroneamente abbia ricevuto la Segnalazione potrà comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare.

3.1. ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione, a carico dell'Organismo di Vigilanza, della Segnalazione è articolato nei cinque passaggi di seguito dettagliati, ciascuno dei quali deve essere adeguatamente documentato: (i) ricezione della Segnalazione; (ii) analisi preliminare; (iii) istruttoria; (iv) riscontro al Segnalante; (v) conservazione della documentazione.

3.1.1. RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'Organismo di Vigilanza tratta le Segnalazioni in maniera riservata, adottando modalità idonee a tutelare il Segnalante, nonché l'identità e l'onorabilità del Segnalato e degli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione rilascia al Segnalante l'avviso di ricevimento della stessa. Tale riscontro non implica alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Segnalazione ma è unicamente volto a informare il Segnalante dell'avvenuta corretta ricezione. L'anzidetto avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal Segnalante nella Segnalazione.

3.1.2. ANALISI PRELIMINARE

Al termine della trasmissione dell'avviso di ricevimento, l'Organismo di Vigilanza effettua un'analisi preliminare, valutando la **procedibilità** e l'**ammissibilità** della Segnalazione, garantendo una gestione appropriata della stessa.

Nello specifico, per poter dare corso al procedimento, l'Organismo di Vigilanza deve, per prima cosa, verificare la procedibilità della Segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo previsto dal Decreto e, nello specifico, verificare 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.

Superata positivamente la valutazione in merito alla procedibilità, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a valutare l'ammissibilità della Segnalazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve verificare che nella Segnalazione risultino chiare:

- a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione; pertanto, deve risultare chiara la descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, che deve contenere i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- b) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

In tutti i casi in cui la Segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile**, l'Organismo di Vigilanza procede all'**archiviazione** della stessa, dandone comunicazione per iscritto al Segnalante.

A titolo esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione delle Segnalazioni nelle ipotesi di:

- a) Segnalazione al di fuori del perimetro soggettivo od oggettivo di cui alla presente Procedura e di cui al Decreto;
- b) mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
- c) manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- d) esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;
- e) produzione di sola documentazione senza la Segnalazione vera e propria di violazioni.

Resta inteso che, durante l'analisi preliminare, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Segnalante ulteriori elementi necessari per ogni più opportuno approfondimento.

3.1.3. ISTRUTTORIA

In caso di Segnalazione procedibile e ammissibile, l'Organismo di Vigilanza:

- a) effettua specifiche attività di accertamento (es. analisi documentale, interviste, indagini interne) facendosi assistere, laddove ritenuto necessario, sia da altre strutture aziendali individuate in base alle specifiche competenze, sia da consulenti/professionisti esterni, nell'ambito del *budget* autorizzato dal Consiglio di Amministrazione della Società;
- b) esamina le circostanze analizzando i documenti e i dati disponibili e, laddove ritenuto necessario, intervista il Segnalante e le ulteriori persone che possano riferire in merito ai fatti oggetto di Segnalazione. Tali attività devono essere documentate tramite registrazione dell'incontro ovvero mediante la redazione di un verbale

dell'incontro che dovrà essere sottoscritto dal Segnalante per approvazione;

- c) effettua ogni più opportuno approfondimento sul merito della Segnalazione.

Nel caso in cui sia necessario, nell'ambito dell'istruttoria, avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, o del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, è doveroso – al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa – oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del Segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

L'Organismo di Vigilanza può condividere con le funzioni e i professionisti coinvolti unicamente le informazioni strettamente necessarie per lo svolgimento delle proprie attività, e comunicare l'identità del Segnalante solo con l'esplicito consenso di quest'ultimo. In assenza di consenso, l'Organismo di Vigilanza non può condividere alcuna informazione, fatto o elemento di prova che possa consentire l'identificazione del Segnalante.

In particolare, nel caso in cui sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni o esterni diversi dall'Organismo di Vigilanza, sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al soggetto deputato alla gestione della Segnalazione.

Nella fase di istruttoria e verifica, l'Organismo di Vigilanza garantisce:

- l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e della valutazione della Segnalazione interna;
- la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo del Segnalante, ove fornito;
- di non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Al termine dell'attività di accertamento, l'Organismo di Vigilanza può:

- (i) **archiviare** la Segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- (ii) **dichiarare fondata** la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (*i.e.*, in base al caso specifico, organo amministrativo, *management* aziendale, ufficio legale, risorse umane *etc.*).

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate. Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal Decreto, è necessario che, durante tutte le fasi di gestione della Segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, come più diffusamente riportato nel prosieguo.

3.1.4. RISCONTRO AL SEGNALANTE

Il Decreto dispone che il soggetto deputato alla gestione della Segnalazione debba fornire 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.

Al riguardo, non è necessario che l'attività di accertamento sia conclusa entro i tre mesi, poiché possono sussistere casistiche che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. In tali casi, l'Organismo di Vigilanza, 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, fornisce comunque riscontro al Segnalante precisando che le verifiche necessitano di un tempo maggiore.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, l'Organismo di Vigilanza può comunicare al Segnalante:

- (i) l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- (ii) l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;

- (iii) l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere. In tale ultimo caso è necessario fornire ulteriore riscontro al Segnalante, al termine dell'istruttoria, in merito all'esito finale della medesima.

3.1.5. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le valutazioni dell'Organismo di Vigilanza in termini di procedibilità (o improcedibilità), ammissibilità (o inammissibilità), fondatezza (o infondatezza) della Segnalazione sono in tutti i casi formalizzate per iscritto e sono archiviate in cartelle di rete protette, al fine di garantirne la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati.

Le Segnalazioni e tutta la relativa documentazione saranno conservate, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza. Termine che, in caso di investigazioni difensive da parte della Società (titolare del trattamento) o di indagini ed attività ispettive da parte dell'Autorità Giudiziaria o di Polizia Giudiziaria, nonché in caso di contenziosi o giudizi, può prolungarsi sino alla conclusione di tali attività o procedimenti.

4. SISTEMA DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Il Segnalante, può altresì effettuare una Segnalazione esterna, rivolgendosi ad ANAC, esclusivamente qualora, al momento della sua presentazione, ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna ai sensi della presente Procedura e la stessa non abbia avuto seguito nei termini previsti dalla medesima;
- b) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, la stessa possa determinare il rischio di ritorsione.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, tra le quali le Segnalazioni esterne effettuate al di fuori della casistica sopra riportata.

5. PROTEZIONE DEI SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

5.1. SISTEMA DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DELLE PERSONE AL MEDESIMO EQUIPARATE

Il sistema di protezione del Segnalante si applica obbligatoriamente per disposizione inderogabile di legge anche nei confronti di soggetti diversi che potrebbero essere destinatari di Ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, nonché del particolare rapporto che li lega al Segnalante, come specificato al precedente paragrafo 1.3. "Destinatari" di cui alla presente Procedura.

In particolare, il sistema di protezione del Segnalante si applica per legge anche nei confronti dei:

- a. Facilitatori;
- b. persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. colleghi, collaboratori, ex-colleghi) e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c. colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d. enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del Segnalante;
- e. enti presso i quali il Segnalante lavora;

f. enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante.

Le misure di protezione di seguito illustrate si applicano ai destinatari della presente Procedura quando ricorrono le seguenti condizioni: a) al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito del perimetro oggettivo delle violazioni; b) la Segnalazione è stata effettuata avvalendosi dei canali di Segnalazione.

Fatte salve le limitazioni della responsabilità ai sensi dell'art. 20 del Decreto Whistleblowing, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il sistema di protezione del Segnalante non è garantito e alla persona Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Il sistema di protezione del Segnalante, come più diffusamente illustrato nel prosieguo, si compone delle seguenti tutele: (i) tutela della riservatezza e dei dati personali; (ii) tutela da eventuali misure ritorsive; (iii) limitazioni della responsabilità penale, civile, amministrativa; (iv) misure di sostegno da parte di enti del terzo settore.

i. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DEI DATI PERSONALI

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata, 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 ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nell'ipotesi di cui al punto precedente, quando la rivelazione della identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione 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.

ii. TUTELA DA EVENTUALI MISURE RITORSIVE, ANCHE SOLO TENTATE OVVERO MINACCIATE DALLA

SOCIETÀ, IN RAGIONE DELLA SEGNALAZIONE

Affinché il Segnalante possa beneficiare di protezione è necessario che vi sia uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la divulgazione, la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole che provochi, abbia provocato o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, degli atti o delle omissioni riconducibili alla nozione di ritorsione nei confronti dei destinatari della presente Procedura, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai destinatari della presente Procedura, se tali persone dimostrano di aver effettuato una Segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione.

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le Ritorsioni che ritengono di avere subito e, se commesse nel contesto lavorativo, l'Autorità è tenuta ad informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

I Segnalanti che siano stati licenziati a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 della L. 399/1970 o dell'art. 2 del D. Lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta, inoltre, tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata (es. il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva).

iii. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ PENALE, CIVILE, AMMINISTRATIVA

Non è punibile colui che attraverso la propria Segnalazione: (i) riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; (ii) riveli informazioni su violazioni che offendono la reputazione del Segnalato.

Il Segnalante può beneficiare di tale limitazione solo qualora il medesimo, nel momento della rivelazione o diffusione delle informazioni: (i) avesse fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione; (ii) abbia segnalato o denunciato nel rispetto dell'art. 16 del Decreto Whistleblowing (e quindi quando il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito del perimetro oggettivo delle violazioni ovvero quando siano state rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla Segnalazione).

Nei casi anzidetti in cui il Segnalante non sia punibile, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

La responsabilità penale, nonché civile o amministrativa, non è esclusa per comportamenti, atti o omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che: (i) non siano collegate alla Segnalazione; (ii) non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione; (iii) configurino un'acquisizione di informazioni o

l'accesso a documenti in modo illecito.

iv. PREVISIONE DI MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE

ANAC stipula convenzioni con enti del terzo settore – il cui elenco è pubblicato sul sito dell'ANAC medesima – affinché essi prestino assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

5.2. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALATO O DI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNAZIONE

Al Segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il medesimo è inserito.

La riservatezza deve essere, altresì, garantita con riferimento a persone diverse dal Segnalato ma comunque coinvolte nella Segnalazione in quanto nella medesima menzionate (es. testimoni).

La sola Segnalazione non è di per sé sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti in merito alla Segnalazione, si intenda procedere con l'attività istruttoria, il Segnalato potrà essere contattato e al medesimo verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Il Segnalato non ha diritto di ottenere le indicazioni circa l'origine della Segnalazione, né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del Segnalante, fermo restando in ogni caso quanto previsto dall'art. 12, comma 5, del Decreto Whistleblowing (i.e. *“Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.”*).

La tutela del Segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità Giudiziaria).

6. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, tra le quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.

È altresì sanzionato il comportamento del Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni infondate, nonché Segnalazioni esterne al di fuori delle condizioni che legittimino l'utilizzo di detto canale, come individuate nel paragrafo 4 che precede.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria.

7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Con l'obiettivo di incentivare l'utilizzo del sistema interno di Segnalazione, la Società promuove la diffusione della presente Procedura attraverso i seguenti canali:

- pubblicazione del presente documento sulla *intranet* aziendale e sul sito *internet* della Società;

- organizzazione di corsi di formazione in materia al personale della Società, nonché a soggetti terzi con cui la Società intrattiene rapporti contrattualmente disciplinati.