



LENERGIA S.p.A.
Strada di Cardeto, 61
05100 Terni
Partita IVA 10988541008

Procedura gestione segnalazioni violazioni
Ex D. Lgs. 24/2023 (Whistleblowing)
Revisione 00 del 14.12.2023

PROCEDURA INTERNA IN CASO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI Ex D. Lgs. 24/2023 e Delibera ANAC 311/2023

Sommario

1. Scopo della procedura.....	3
2. Definizioni	3
3. Segnalazione e canali di segnalazione	4
4. Segnalazioni non tutelabili	4
5. Soggetti tutelati	5
6. Ulteriori soggetti tutelati	5
7. Canale di segnalazione interna dell'azienda	5
7.1 Modalità di segnalazione mediante piattaforma interna	5
7.2 Modalità di segnalazione tramite raccomandata	6
7.3 Modalità di segnalazione orale.....	6
7.4 Modalità di segnalazione mediante incontro diretto	6
8. Contenuto della segnalazione e fattispecie non segnalabili.....	6
9. Segnalazione anonima	7
10. Gestione della segnalazione interna.....	7
11. Segnalazione e documentazione allegata	7
12. Canale di segnalazione esterno – Piattaforma di ANAC	8
12.1. Gestione della segnalazione svolta tramite canale esterno.....	8
13. Divulgazione pubblica	8
14. Tutela delle riservatezza del segnalante	9
15. Ritorsioni – Inversione dell'onere della prova	9
16. Nullità degli atti ritorsivi e segnalazione ad ANAC	10
17. Regime sanzionatorio per violazione della normativa sul whistleblowing.....	10
18. Responsabilità del segnalante.....	10
19. Presidi privacy	10
20. Comunicazione, formazione e informazione	11
21. Entrata in vigore e modifiche.....	11

1. Scopo della procedura

Il D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 recepisce nel nostro ordinamento la c.d. Direttiva Whistleblowing, il cui scopo è incentivare le segnalazioni finalizzate all'emersione di fattispecie di illecito occorse in un contesto lavorativo assicurando al segnalante la tutela dell'anonimato e la protezione da ritorsioni e la possibilità di procedere alla segnalazione con varie modalità.

Con la presente procedura LENERGIA S.p.A. (di seguito Organizzazione o Azienda) si conforma alla normativa citata e appronta sia presidi per proteggere il segnalante sia un canale di segnalazione interno.

In particolare, in conformità alla normativa, l'azienda:

- Attiva e mantiene operative misure idonee a tutela della riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte o menzionate da parte di chi riceve e gestisce la segnalazione;
- Osserva il divieto di adottare misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante;
- Gestisce un canale di segnalazione interna secondo i principi richiamati dalla normativa.

La presente procedura costituisce atto organizzativo interno ed è misura di prevenzione della corruzione.

2. Definizioni

Ai fini della presente procedura, si intende per:

- a) «Violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente e che consistono in:
1. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3, 4, 5 e 6;
 2. Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3, 4, 5 e 6;
 3. Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. 23 marzo 2023 n. 24, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato citato in precedenza, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 4. Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
 5. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
 6. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3, 4 e 5;
- b) «Informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'attività istituzionale dell'Ente, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- c) «Segnalazione» o «Segnalare»: la comunicazione, scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- d) «Segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna approntato dall'Azienda;
- e) «Segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna approntato dall'ANAC;

- f) «Divulgazione pubblica» o «Divulgare pubblicamente»: 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;
- g) «Persona segnalante» (anche: «Whistleblower»): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- h) «Facilitatore»: una persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) «Contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti a qualsiasi titolo presso l'Azienda, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- j) «Persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- k) «Ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- l) «Seguito»: l'azione intrapresa dal Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza (RPCT) cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- m) «Riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

3. Segnalazione e canali di segnalazione

La direttiva Whistleblowing e il D. Lgs. 24/2023 incoraggiano le segnalazioni che abbiano la finalità di far emergere fattispecie di illecito occorse nei contesti lavorativi e che afferiscono alle violazioni sopra specificate.

A tale scopo, il segnalante ha l'opportunità di effettuare la propria segnalazione mediante 4 canali e può, nell'ordine seguente:

1. Presentare una segnalazione di illecito mediante il canale interno;
2. Presentare una segnalazione di illecito mediante il canale esterno;
3. Procedere alla divulgazione pubblica dell'illecito;
4. Procedere ad una denuncia dell'illecito all'autorità giudiziaria.

Le segnalazioni devono essere effettuate nell'interesse pubblico o nell'interesse all'integrità dell'Azienda.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

4. Segnalazioni non tutelabili

Non sono oggetto della presente procedura e pertanto non daranno luogo a misure di protezione, le segnalazioni relative:

- Alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti UE o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva UE 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato citato in precedenza;
- Alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

5. Soggetti tutelati

Possono procedere alla segnalazione e beneficiare delle tutele disposte dal D. Lgs. 24/2023 e dalla presente procedura:

- I dipendenti dell'Azienda;
- I titolari di un rapporto di collaborazione, ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- Lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 si applicano anche se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avviene:

- Quando il rapporto giuridico con l'Azienda non sia ancora cominciato e le informazioni oggetto di segnalazione siano state riscontrate in fase di selezione o precontrattuale;
- Durante il periodo di prova;
- Dopo il termine del rapporto con l'Azienda e laddove le informazioni oggetto di segnalazione siano state riscontrate nel corso del rapporto.

6. Ulteriori soggetti tutelati

Oltre ai soggetti sopra indicati, le misure di protezione si estendono:

- Ai facilitatori;
- Alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o di chi ha effettuato una divulgazione pubblica quando siano legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Ai colleghi di lavoro del segnalante o del denunciante o di chi ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Agli enti di proprietà del segnalante o del denunciante o di chi ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

7. Canale di segnalazione interna dell'Azienda

L'Azienda, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, ha attivato al proprio interno un canale di segnalazione che assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona in ogni modo menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della documentazione collegata alla segnalazione. Il soggetto interno responsabile della gestione delle segnalazioni ricevute è il Gestore della Segnalazione, a ciò debitamente autorizzato in conformità alla normativa di tutela dei dati personali.

Nel caso in cui la segnalazione – purché connotata come segnalazione ai sensi del D. Lgs. 24/2023 – viene indirizzata ad un soggetto diverso dal Gestore della segnalazione, questi entro 7 giorni dalla ricezione trasmette la segnalazione al Gestore della segnalazione nel rispetto delle garanzie di riservatezza, comunicandolo contestualmente al segnalante. Al contrario se la segnalazione non è connotata come segnalazione ex D. Lgs. 24/2023, la stessa viene considerata come segnalazione ordinaria.

7.1 Modalità di segnalazione mediante piattaforma interna

La segnalazione interna avviene sulla piattaforma www.segnalazioni.net, liberamente accessibile dalla home page dell'Azienda al link <https://lenergia.segnalazioni.net/>, tramite qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno che dall'esterno dell'ente.

Il Segnalante, o Whistleblower, può accedere in maniera riservata e sicura al sistema in diverse modalità:

- Riservata;
- Anonima.

Modalità Riservata. Registrandosi al sistema per l'invio di una segnalazione "nominativa e con gestione dell'identità riservata" (utente registrato). In tal caso, Il processo di registrazione è separato dalla segnalazione, il che consente la gestione delle segnalazioni riservate (nelle quali il segnalante è identificabile) in maniera anonima. Soltanto il Responsabile è in grado di associare la segnalazione all'utente che l'ha creata e quindi visualizzare l'identità del segnalante.

Modalità anonima. Inviando una segnalazione senza registrazione e identificazione. In tal caso, il segnalante non è obbligato a registrarsi al sistema e può inviare la segnalazione come utente non registrato.

Effettuato l'accesso, il Segnalante può inserire le proprie segnalazioni scritte tramite una procedura intuitiva e di facile compilazione; può inviare la segnalazione tramite la piattaforma web, seguire la segnalazione e visualizzare lo stato di lavorazione della segnalazione; può scambiare messaggi con il Responsabile; può ricevere via e-mail avvisi di risposta alla propria segnalazione e ai messaggi.

7.2 Modalità di segnalazione tramite raccomandata

La segnalazione interna può essere effettuata anche mediante raccomandata A/R indirizzata al *Responsabile aziendale interno gestore della segnalazione di LENERGIA S.p.A. Strada di Cardeto 61, 05100 Terni*. In questo caso la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante (compreso un proprio recapito per ricevere le comunicazioni) e un documento di identità, nella seconda l'oggetto della segnalazione. Le due buste dovranno essere inserite in una terza, che riporti all'esterno la dicitura *Riservata al Responsabile aziendale interno gestore della segnalazione*.

7.3 Modalità di segnalazione orale

La segnalazione può essere effettuata anche in forma orale, mandando un messaggio vocale tramite la piattaforma informatica di cui al punto 7.1. La segnalazione vocale consente al segnalante di compilare campi limitati e di fornire le informazioni tramite messaggio vocale. La voce del segnalante sarà irriconoscibile grazie ad un sistema integrato di distorsione vocale. Il Gestore della Segnalazione documenta il contenuto della Segnalazione avvenuta con il sistema di messaggistica vocale mantenendo la registrazione della stessa sulla piattaforma, mediante trascrizione della segnalazione conservata all'interno della piattaforma stessa.

7.4 Modalità di segnalazione mediante incontro diretto

Il segnalante può richiedere anche un incontro diretto con il Gestore della segnalazione. In tal caso l'incontro viene fissato *entro 15 giorni dalla richiesta*. Le informazioni acquisite durante il colloquio verranno contestualmente inserite all'interno della piattaforma con l'assistenza eventuale del gestore della segnalazione.

8. Contenuto della segnalazione e fattispecie non segnalabili

Per consentire le verifiche al Gestore, la segnalazione contiene elementi quali:

- Generalità del segnalante;
- Descrizione dei fatti, con riferimenti ai tempi e luoghi di commissione dei fatti;
- Identificazione dell'autore dell'illecito o elementi utili a identificarlo;
- Indicazione di altri soggetti che possono riferire sull'illecito.

Non possono essere oggetto di segnalazione e, se ricevute, non verranno trattate ai sensi della presente procedura:

- Le doglianze di carattere personale, le rivendicazioni, le richieste afferenti al rapporto di lavoro, di colleganza o di gerarchia;
- Le fattispecie fondate su meri sospetti o voci.

9. Segnalazione anonima

L'Azienda si riserva di valutare le segnalazioni anonime quali segnalazioni ordinarie solo se adeguatamente circostanziate e pertanto idonee a far emergere fatti di particolare gravità. La tutela del segnalante viene assicurata se ed in quanto l'identità sia resa nota.

10. Gestione della segnalazione interna

Il Gestore della segnalazione è il soggetto preposto a gestire le segnalazioni ricevute tramite i canali sopra indicati. Una volta ricevuta la segnalazione, entro sette giorni invia al Segnalante un avviso di ricevimento.

Nel rispetto delle tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, il Gestore della segnalazione effettua un'analisi preliminare per verificare l'esistenza dei requisiti essenziali alla segnalazione, per l'ammissibilità della stessa e per poter accordare al segnalante le tutele previste.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato o si rendano necessari chiarimenti o approfondimenti, il Gestore può chiedere al Segnalante elementi integrativi o documentazione utilizzando il canale dedicato o di persona.

Effettuata l'analisi preliminare, se la Segnalazione ha i requisiti essenziali per poter avviare l'attività istruttoria, il Gestore procede con l'indagine vera e propria, acquisendo tutti gli elementi probatori necessari per concludere l'istruttoria e valutare i fatti oggetto di Segnalazione, potendo svolgere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, audizioni, acquisizioni documentali, anche informatiche, conferire incarichi a consulenti tecnici, ecc...

Il Gestore cura l'adeguata verbalizzazione, tracciabilità e conservazione di tutte le attività istruttorie.

Qualora, ravvisandone la necessità, Il Gestore della segnalazione dovesse avvalersi del supporto operativo di consulenti terzi appositamente incaricati, ciò avverrà nel rispetto del diritto alla riservatezza, nonché della tutela dei dati personali ai sensi del GDPR e del Codice Privacy.

All'esito dell'istruttoria, laddove il Gestore ritenga la Segnalazione:

- a) *Fondata*, nel rispetto del principio di riservatezza provvede immediatamente ad informarne il Consiglio di amministrazione, che, su proposta dello stesso Gestore, definirà di intraprendere azioni quali, ad esempio, l'irrogazione di opportuni provvedimenti nel rispetto del sistema disciplinare adottato dalla Società, nonché di quanto previsto dal CCNL applicabile;
- b) *Irrelevante* ai sensi del Decreto whistleblowing, provvede ad informarne il C.d.A. nel flusso informativo annuale, salvo il caso in cui ritenga necessario comunicarla immediatamente per motivi di urgenza o rilevanza e sempre nel rispetto delle norme applicabili.

In ogni caso, il Gestore fornisce riscontro al Segnalante entro tre mesi a far data dall'avviso di ricevimento, o, in assenza dell'avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di Segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla Segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. Il riscontro può ad esempio consistere nella comunicazione dell'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze e i provvedimenti adottati o il rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta.

Laddove la Segnalazione afferisca al C.d.A. e risulti fondata, il Gestore dovrà darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale, affinché adotti i provvedimenti del caso.

Laddove la Segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti dalla presente Policy, la stessa deve essere trasmessa al Gestore entro sette giorni dal ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

11. Segnalazione e documentazione allegata

Il Gestore assicura che la segnalazione e la relativa documentazione vengano conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. La segnalazione e la relativa documentazione sono conservate nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lett. e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. 51/2018.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie, è assicurata la conservazione in appositi archivi cartacei e informatici – gestiti secondo modalità idonee a garantire elevati standard di sicurezza e riservatezza – della documentazione originale relativa alle segnalazioni e alle conseguenti attività istruttorie e di indagine.

12. Canale di segnalazione esterno – La piattaforma di ANAC

La segnalazione può essere svolta anche mediante il canale esterno messo a disposizione da ANAC al link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

Il Segnalante vi ricorre solo al verificarsi delle seguenti circostanze:

- a) Il canale di segnalazione interna non è attivo o è attivo ma non conforme alla normativa;
- b) Abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- c) Abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, la stessa non avrebbe seguito efficace, ovvero che possa comportare rischi di ritorsione;
- d) Abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

12.1. Gestione della segnalazione svolta tramite canale esterno

La segnalazione svolta mediante canale esterno è gestita da ANAC in conformità al proprio Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio in attuazione del D. Lgs. 24/2023, adottato con la Delibera 301 del 12 luglio 2023.

Pertanto, ricevuta la Segnalazione, ANAC:

- a) Rilascia avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla Segnalazione, salvo esplicita richiesta contraria ovvero salvo il caso in cui ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) Dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- c) Svolge l'istruttoria necessaria, anche mediante richieste di informazioni o integrazioni, audizioni e acquisizione di documenti;
- d) Dà riscontro al segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- e) Comunica al Segnalante l'esito della Segnalazione, che può essere di archiviazione oppure di trasmissione della stessa alle autorità competenti.

Si procede all'archiviazione per:

- Manifesta mancanza di interesse all'integrità pubblica;
- Manifesta incompetenza del Gestore della segnalazione rispetto alle questioni segnalate;
- Contenuto generico della Segnalazione/comunicazione o tale da non consentire alcun approfondimento.

13. Divulgazione pubblica

Il Segnalante può rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Nel caso di pubblica divulgazione, il Segnalante beneficia della protezione e delle tutele prevista dal D. Lgs. 24/2023 se, al momento dell'atto ricorre una delle seguenti condizioni:

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

14. Tutela della riservatezza del Segnalante

L'identità del Segnalante è tutelata in ogni contesto successivo alla Segnalazione, fermi restando i casi di responsabilità per calunnia e diffamazione ai sensi del Codice penale, o di responsabilità ex art. 2043 del Codice civile e i casi in cui per legge non si possa invocare l'anonimato (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

In assenza di espresso consenso da parte del Segnalante, a tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione è vietato rivelarne sia l'identità che altre informazioni da cui questa si possa evincere.

A tutela del Segnalante, l'Azienda si conforma alle seguenti misure:

- In caso di procedimenti penali conseguenti la Segnalazione, l'identità del Segnalante è coperta dalla tutela ex art. 329 del Codice di procedura penale;
- In caso di procedimento davanti alla Corte dei conti conseguente la Segnalazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino a chiusura dell'istruttoria;
- In caso di procedimento disciplinare conseguente la Segnalazione, 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;
- La segnalazione è sottratta al diritto di accesso agli atti di cui agli artt. 22 e ss. L. 241/1990 e pertanto non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia rientrando tra le ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della stessa L. 241/90 s.m.i.

15. Ritorsioni – Inversione dell'onere della prova

L'Azienda non consente alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del Segnalante e attuata per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione. Tale tutela si applica se al momento della Segnalazione il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere, se la Segnalazione rientra nell'alveo degli illeciti segnalabili e se è stata rispettata la presente procedura e la normativa di riferimento.

Costituiscono ritorsioni le fattispecie elencate dall'art. 17, comma 4, D. Lgs. 24/2023, ovvero:

1. Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
2. La retrocessione di grado o la mancata promozione;
3. Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
4. La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. Le note di merito negative o le referenze negative;
6. L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
7. La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
8. La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
9. 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;
10. Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
11. I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economico finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
12. La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
13. L'annullamento di una licenza o di un permesso;
14. La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In caso di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di discriminazioni o ritorsioni verso il Segnalante, si presume che le stesse siano state attuate a causa della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha attuati.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante, se questi dimostra di aver effettuato una Segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ai sensi della Direttiva whistleblowing e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

16. Nullità degli atti ritorsivi e segnalazione ad ANAC

Gli atti ritorsivi assunti in violazione della normativa di cui al D. Lgs. 24/2023 sono nulli e le persone che sono state licenziate per via della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile devono essere reintegrate nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970 e dell'art. 2 D. Lgs. 23/2015.

In caso di ritorsioni direttamente collegate alla Segnalazione, il Segnalante e gli altri soggetti tutelati possono comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione può darne notizia circostanziata, oltre che ad ANAC, anche al Gestore della segnalazione. Questi, valutata tempestivamente la sussistenza dell'addebito, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- Al Consiglio di amministrazione;
- Alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

Resta ferma ed impregiudicata la facoltà del Segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o all'Autorità Giudiziaria competente.

Le tutele dalle ritorsioni non sono garantite se viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero quanto è accertata la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave. In questo caso al Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

17. Regime sanzionatorio per violazione della normativa sul whistleblowing

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, in caso di inadempimenti o violazione della normativa, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta l'esistenza di ritorsioni o che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del Segnalante;
- Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- Da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che il Segnalante sia stato condannato, 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 o contabile.

18. Responsabilità del Segnalante

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante in caso di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

19. Presidi privacy

I dati personali, comuni ed eventualmente particolari contenuti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali. La presente procedura ed il canale di segnalazione interno sono sottoposti a revisione periodica per recepire modifiche e best practice.

L'Azienda:

- Adotta e rende una specifica Informativa sul trattamento dati personali in materia di whistleblowing, pubblicata all'interno del proprio sito web e resa al Segnalante, al Segnalato ed a tutti i soggetti interessati, in fase di presentazione della Segnalazione;
- Svolge una Valutazione d'impatto della protezione dei dati (c.d. DPIA) rispetto all'attività di gestione delle Segnalazioni ai sensi del D. Lgs. 23/2024;
- Inserisce il trattamento Whistleblowing all'interno del Registro dei trattamenti previsto dall'art. 30 Regolamento UE 679/2016;
- Stipula gli accordi ex art. 28 Reg. UE con tutti i soggetti terzi individuati come Responsabili del trattamento dei dati Whistleblowing;
- Autorizza ai sensi dell'art. 29 Reg. UE 679/2016 tutti i soggetti che avranno accesso ai dati, fornendo loro istruzioni adeguate;
- Attua tutte le misure di sicurezza idonee a tutela dei dati trattati ai sensi dell'art. 32 Reg. UE 679/2016.

I soggetti a qualsiasi titolo operanti nell'organizzazione dell'Azienda sono consapevoli che l'art. 15, comma 1, lettera g) GDPR non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

Le attività di adeguamento del Modello Organizzativo Privacy afferenti la procedura di whistleblowing vengono riportate in apposito documento.

20. Comunicazione, formazione e informazione

L'Azienda assicura che tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella propria organizzazione siano formati sulle previsioni della presente procedura e sulle modalità di segnalazione, nonché sui presidi approntati per tutelare la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione. Parimenti, l'Azienda procede ad organizzare una formazione specifica per il Gestore della segnalazione.

Il presente documento viene pubblicato nel sito Internet della società.

Per certificarne la presa visione, gli uffici incaricati dell'Azienda assicurano, per quanto di competenza, la consegna del presente documento ai Dipendenti (preferibilmente con modalità digitali) all'atto dell'assunzione.

21. Entrata in vigore e modifiche

La presente Policy aziendale assume validità dalla data di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione, che dovrà deliberarne ogni eventuale modifica.