

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING EX D. LGS. 24/2023**

[Aggiornamento del 20 maggio 2024]

## **Premessa**

Cos'è il Whistleblowing?

### **Titolo I – Procedure di Segnalazione interne ed esterne**

Art. 1. Soggetti del sistema di Segnalazione

Art. 2. Ambito oggettivo di applicazione

Art. 3. Contenuto e modalità di presentazione delle Segnalazioni interne

Art. 4. Attività di accertamento delle Segnalazioni. Principi comuni a tutti i canali di Segnalazione interna.

Art. 5. Trasmissione della Segnalazione all'ANAC: la Segnalazione esterna.

Art. 6. Divulgazioni pubbliche.

### **Titolo II – Il Sistema di tutele**

Art. 7. Tutela da discriminazioni e ritorsioni

Art. 8. Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Art. 9. Trattamento dati personali

Art. 10. La conservazione dei dati

Art. 11. Sistema di responsabilità

Art. 12. Impianto sanzionatorio

### **Disposizioni finali**

Allegato 1 - Modulo per le Segnalazioni

Allegato 2 - Informativa sul trattamento dei dati personali

## Premessa

### Cos'è il *Whistleblowing*

Il *whistleblowing* è uno strumento di politica criminale finalizzato a far emergere, tramite segnalazioni spontanee, illeciti o irregolarità commesse all'interno dell'ente. Con il termine *whistleblowing* ci si riferisce in particolare al sistema di segnalazione, tutela e protezione delle persone che segnalano violazioni di determinate 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.

A tal fine, la presente procedura definisce e disciplina i principi e le regole a cui l'Ente impronta il proprio Sistema interno di segnalazione delle violazioni e, in particolare:

1. definisce l'**ambito** di applicazione del processo di Segnalazione;
2. identifica i **soggetti** che possono effettuare le Segnalazioni e che sono tutelati secondo le disposizioni del d.lgs. 24/2023;
3. circoscrive l'**oggetto e i contenuti della Segnalazione** secondo le previsioni di cui al d.lgs. 24/2023;
4. identifica e disciplina i **canali interni** attraverso cui effettuare la Segnalazione interna all'Ente (canale scritto e orale);
5. identifica e prescrive i **principi e le regole generali** che governano il processo di Segnalazione interno dell'Ente, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
6. definisce il processo di **gestione della Segnalazione** nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

Il sistema di whistleblowing, così definito, è disciplinato dalle disposizioni normative di cui al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

## Titolo I – Procedure di Segnalazione interne ed esterne

### Art. 1. Soggetti del sistema di Segnalazione

#### Quali ruoli sono previsti

<b>SEGNALANTE</b>	È la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Segnalanti possono essere tutti i lavoratori, qualunque sia la modalità della prestazione, tra essi anche i somministrati, i tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti; i lavoratori autonomi (es. liberi professionisti, consulenti e fornitori); azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto; i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che
-------------------	---

	<p>forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società.</p> <p>Si precisa che la normativa è applicabile anche:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sono state apprese durante le fasi precontrattuali;</li> <li>8. quando il rapporto giuridico è terminato, se le informazioni sono state apprese prima del suo scioglimento;</li> <li>9. durante il periodo di prova.</li> </ol>
<b>SEGNALATO – PERSONA COINVOLTA</b>	È il soggetto (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.
<b>FACILITATORE</b>	È la persona fisica operante all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, che assiste la persona Segnalante nel processo di Segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Anche ai facilitatori si applicano le misure di protezione previste dalla normativa (Capo III del D. Lgs. 24/2023)
<b>CONTESTO LAVORATIVO</b>	<p>Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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.</p> <p>Le misure di protezione previste dalla normativa (Capo III del D. Lgs. 24/2023) si applicano anche alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.</p>
<b>COLLEGHI DI LAVORO</b>	Colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Le misure di protezione previste dalla normativa (Capo III del D. Lgs. 24/2023) si applicano anche a queste persone.
<b>ENTI DI PROPRIETA' DELLA PERSONA SEGNALANTE</b>	Ente di proprietà della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica (sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi). Le misure di protezione previste dalla normativa (Capo III del D. Lgs. 24/2023) si applicano anche a questi enti.
<b>ENTI PRESSO IL QUALE IL SEGNALANTE LAVORA</b>	Enti presso i quali il Segnalante (o la persona che ha sporto una denuncia alla autorità giudiziaria o contabile o ha effettuato una divulgazione pubblica) lavora (ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci o divulghi una violazione avvenuta in quest'ultimo). Le misure di protezione previste dalla normativa (Capo III del D. Lgs. 24/2023) si applicano anche a questi enti.
<b>ENTI CHE OPERANO NEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO</b>	Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (o della persona che ha sporto una denuncia alla autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica) anche se non di proprietà. Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il Segnalante (o con chi denuncia o divulga) né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio. Le misure di protezione previste dalla normativa (Capo III del D. Lgs. 24/2023) si applicano anche a questi enti.
<b>Responsabile del</b>	È il responsabile individuato ai sensi del d.lgs. 24/2023 come destinatario delle

<b>sistema interno di segnalazione responsabile del procedimento</b>	Segnalazioni della presente procedura ed al quale sono assegnate le attività connesse ai procedimenti che scaturiscono dalle segnalazioni di violazioni commesse all'interno della Società.
--	---

## Art. 2. Ambito oggettivo di applicazione

Sono oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente.

In particolare, ai fini del presente Regolamento, si intendono per:

<b>Violazioni</b>	<p>Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente, e che consistono in:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023 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 al D. Lgs. 24/2023, 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;</li> <li>2. atti od 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;</li> <li>3. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 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;</li> <li>4. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati nei numeri che precedono.</li> </ol>
<b>Cosa NON può essere oggetto di Segnalazione:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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 con le figure gerarchicamente sovraordinate.</li> <li>3. Le Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea 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 al D. Lgs. 24/2023.</li> <li>4. Le Segnalazioni di 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</li> </ol>

### Oggetto della Segnalazione

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse ma che si ritiene, ragionevolmente, possano verificarsi in virtù di elementi concreti, precisi e concordanti.

Possono essere oggetto di Segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento.

La Segnalazione deve contenere una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione della tipologia della violazione, delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti, facendo emergere quanto più possibile:

- la tipologia di violazione segnalata;
- la lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente;
- le ragioni connesse al contesto lavorativo del Segnalante. Infatti, le violazioni segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del **CONTESTO LAVORATIVO**.

### CONTESTO LAVORATIVO

Per contesto lavorativo si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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.

La tutela delle persone Segnalanti si applica anche qualora la Segnalazione, interna o esterna, la denuncia all'autorità giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) 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;
- b) durante il **periodo di prova**;
- c) **successivamente** allo scioglimento del rapporto giuridico con la Società se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La Segnalazione deve essere effettuata in buona fede, deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.

Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È espressamente vietato il ricorso a espressioni ingiuriose, dunque l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria e/o con finalità puramente diffamatorie o calunniose.

Risulta comunque indispensabile che la Segnalazione presentata sia circostanziata e riguardi fatti riscontrabili; deve contenere tutte le informazioni e i dati conosciuti dal Segnalante per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita. E' utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto dei Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

### **Art. 3. Contenuto e modalità di presentazione delle Segnalazioni interne**

#### **Contenuto delle segnalazioni interne.**

Tutte le segnalazioni interne, anche anonime, devono essere documentate e circostanziate, così da fornire gli elementi utili e necessari per consentire una appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. Ove possibile, è importante che la Segnalazione comprenda i seguenti elementi:

- a) una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- b) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- c) nominativo e ruolo delle persone coinvolte, se conosciute, o elementi che possano consentirne la identificazione;
- d) nominativo di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- e) ragioni per cui si ritiene che i fatti oggetto di Segnalazione costituiscano una Violazione;
- f) riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g) l'indicazione di un eventuale interesse privato del Soggetto Segnalante collegato alla Segnalazione;
- h) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

#### **Forma delle Segnalazioni interne.**

Le Segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni, presentate tramite i canali di segnalazione interna di cui alla presente procedura, possono essere scritte o orali, in forma anonima o nominale.

Il Segnalante deve inviare la Segnalazione tramite uno dei canali istituiti dall'Ente: canale scritto o orale.

Il Responsabile della ricezione e gestione della segnalazione, ovvero l'unico soggetto preposto alla ricezione ed all'esame delle Segnalazioni, è l'avv. Raffaele Nappi, soggetto esterno alla realtà aziendale individuato in ossequio a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni devono essere presentate secondo una delle seguenti modalità:

<b>CANALE INTERNO SEGNALAZIONE SCRITTA</b>	<b>1.TRAMITE SERVIZIO POSTALE</b>	<b>IL</b>	Tramite il servizio postale mediante lettera cartacea chiusa inviata presso la sede dell’Ente in via Baruffaldi 14/18, Ferrara. La lettera dovrà essere indirizzata esclusivamente all’attenzione del Responsabile del sistema interno di segnalazione (“Responsabile Whistleblowing”) e recare all’esterno la dicitura “NON APRIRE – STRETTAMENTE CONFIDENZIALE - WHISTLEBLOWING”.
	<b>2.CANALE INFORMATICO</b>		tramite accesso al software MyWhistleBlow raggiungibile al link <a href="https://ascomferrara.mywhistleblow.it/#/">https://ascomferrara.mywhistleblow.it/#/</a> Detto applicativo è gestito unicamente dal Responsabile e garantisce, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del Soggetto Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
<b>CANALE INTERNO SEGNALAZIONE ORALE</b>	<b>TRAMITE INCONTRO DEDICATO</b>		<b>Incontro dedicato:</b> solo se richiesto dal Segnalante, incontro diretto fissato entro un termine ragionevole dal Responsabile. L’incontro diretto può essere richiesto chiamando il seguente numero telefonico: 3920871632

**Per le Segnalazioni tramite il servizio postale** il Segnalante in via preferenziale utilizza la modulistica reperibile sul sito web istituzionale dell’Ente, **Sezione Whistleblowing ( [www.ascomfe.it/whistleblowing](http://www.ascomfe.it/whistleblowing) )**, che qui si allega.

Il modulo deve essere compilato dal Segnalante in tutte le sue parti, al fine di fornire al Responsabile del sistema interno di segnalazione tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell’oggetto della Segnalazione.

Il Responsabile, una volta ricevuta la Segnalazione, la registrerà sul registro delle Segnalazioni whistleblowing fornendo una numerazione progressiva per ciascuna Segnalazione.

Il contenuto della Segnalazione e il nominativo del soggetto Segnalante saranno inseriti in una busta chiusa al cui esterno verrà indicato solo il numero progressivo di Segnalazione.

Il registro delle Segnalazioni, la Segnalazione, il nominativo del Segnalante nonché tutti gli accertamenti istruttori del caso saranno conservati presso la sede dell’Ente in armadio dedicato provvisto di chiusura le cui chiavi sono nella esclusiva disponibilità del Responsabile.

Il Responsabile potrà autorizzare un soggetto istruttore, debitamente formato sulla disciplina di cui al d.lgs. 24/2023, a coadiuvarlo nella gestione dell'istanza.

Il soggetto istruttore è soggetto ai medesimi obblighi di riservatezza del Responsabile, la cui violazione è punita a livello disciplinare. In ogni caso, il Responsabile avrà l'onere di mantenere riservati i dati identificativi del Segnalante e il contenuto della Segnalazione.

Al Segnalante è consentito di verificare, in qualsiasi momento tramite la modalità indicata nel modulo di Segnalazione, lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

**Per le modalità di Segnalazione tramite canale informatico**, si precisa che il software whistleblowing utilizzato, dal nome "MyWhistleBlow", è fornito dalla Seac S.p.A. (PEO: info@seac.it) ed è accessibile online al seguente indirizzo: <https://ascomferrara.mywhistleblow.it/#/>. Accedendo all'area pubblica del software è possibile inviare segnalazioni attraverso la compilazione guidata di un modulo, in forma anonima o non anonima (se inviata in forma anonima, la segnalazione potrà in seguito essere integrata con indicazione delle proprie generalità). È garantita in ogni caso la tutela della identità del segnalante nonché la gestione riservata del contenuto della segnalazione tramite il ricorso a protocolli sicuri e strumenti di crittografia.

Le segnalazioni, una volta inviate, non potranno essere eliminate. Al termine della segnalazione tramite piattaforma online verrà fornito un codice personale identificativo della segnalazione, necessario per accedere alla segnalazione inviata, leggere le risposte, dialogare con il Responsabile ed allegare eventuali ulteriori documenti. In caso di smarrimento del codice personale identificativo non sarà possibile recuperare tale codice.

La segnalazione sarà gestita dal Responsabile Whistleblowing individuato dalla Società. Il Responsabile potrà autorizzare un soggetto istruttore a coadiuvarlo nella gestione dell'istanza. Il soggetto istruttore è soggetto ai medesimi obblighi di riservatezza del Responsabile la cui violazione è punita a livello disciplinare. In ogni caso, il Responsabile avrà l'onere di mantenere riservati i dati identificativi del Segnalante e il contenuto della Segnalazione.

Al Segnalante è consentito di verificare, in qualsiasi momento tramite l'applicazione, lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

**Per le Segnalazioni tramite incontro dedicato con il Responsabile.**

Solo se richiesto dal Segnalante, il Responsabile potrà fissare **incontri diretti** entro un termine ragionevole in luogo di volta in volta stabilito, previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa.

Dell'incontro viene redatto apposito verbale che verrà conservato con le modalità previste per la conservazione delle Segnalazioni scritte. In caso di verbale, la persona Segnalante può verificare, rettificare, confermare il verbale dell'incontro mediante sottoscrizione del verbale.

L'incontro dedicato con il Responsabile potrà essere richiesto chiamando il numero telefonico: 392 0871632.

#### **Art. 4. Attività di accertamento delle Segnalazioni. Principi comuni a tutti i canali di Segnalazione interna.**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate al Responsabile, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna per l'accertamento delle violazioni rappresentate.

Laddove l'Ente intenda creare un gruppo di lavoro dedicato per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle Segnalazioni oggetto della presente procedura (ruolo di Istruttore), questo sarà composto da soggetti in possesso di competenze trasversali rispetto ai principali compiti e attività dell'Ente ed i componenti saranno identificati in apposito atto organizzativo che verrà reso noto ai dipendenti. Tale personale dovrà essere debitamente formato sui contenuti di cui al d.lgs. 24/2023.

Entro **sette giorni** dalla ricezione della Segnalazione il Responsabile rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione. Analogamente, il Segnalante avrà evidenza, tramite l'applicativo, dell'avvenuta presa in carico della Segnalazione effettuata.

La Segnalazione è considerata inammissibile e il Responsabile procederà alla sua archiviazione, da comunicare all'autore della medesima, nei seguenti casi:

- a) assenza della lesione all'interesse pubblico o all'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente;
- b) incompetenza del Responsabile sulle questioni segnalate ai sensi del d.lgs. 24/2023;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare l'avvio di specifici accertamenti;
- d) finalità palesemente emulativa (a titolo di esempio, si pensi alla ipotesi in cui il segnalante agisca in mala fede non ritenendo le informazioni riportate vere);
- e) contenuto generico della Segnalazione da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero Segnalazione corredata da documentazione irrilevante;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di violazioni previste dal d.lgs. 24/2023.

Qualora la Segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il Responsabile può chiedere al Segnalante di integrarla. In mancanza di integrazioni entro il termine assegnato dal Responsabile o in presenza di integrazioni insufficienti e negli altri casi previsti dalle lettere precedenti il Responsabile procede all'archiviazione diretta, comunicando tale archiviazione al Segnalante mediante le modalità indicate dal Segnalante nella Segnalazione.

Le **Segnalazioni effettuate in forma anonima** sono quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante. Le stesse saranno prese in considerazione dal Responsabile solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es. indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Il Responsabile comunicherà l'esito della valutazione di ammissibilità al Segnalante con le modalità indicate dal Segnalante in sede di presentazione della Segnalazione.

Il Responsabile può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e figure interne e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni, previo consenso del Segnalante. Tali soggetti saranno sottoposti alle medesime previsioni di riservatezza prescritte per il Responsabile. Qualora, all'esito delle opportune verifiche la Segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, il Responsabile, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- 1) a comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo dell'Ente ed al responsabile dell'ufficio di appartenenza dell'autore della violazione, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti di competenza incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- 2) a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge.

Il Responsabile, a conclusione degli accertamenti, e comunque entro **tre mesi** (decorrenti dalla data in cui il Responsabile del procedimento ha fornito ricevuta della ricezione della Segnalazione interna al Soggetto segnalante o, in assenza di ricevuta, decorrenti dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione interna) informa dell'esito o dello stato di avanzamento del procedimento il Segnalante, con comunicazione scritta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

Laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo politico può autorizzare il Responsabile ad estendere i predetti termini a fronte di richiesta motivata da parte del Responsabile stesso.

Il Responsabile potrà trasmettere gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della Segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del Segnalante.

La Segnalazione potrà essere trasmessa alle Autorità giudiziarie competenti.

Qualora il Responsabile si trovi in posizione di conflitto di interessi, la Segnalazione sarà gestita da un soggetto idoneo a sostituirlo nella gestione e analisi della Segnalazione, di volta in volta individuato, il quale dovrà garantire comunque la riservatezza dell'identità del Segnalante e della Segnalazione. Tale soggetto sarà soggetto ai medesimi obblighi di riservatezza del Responsabile la cui violazione è punita a livello disciplinare.

#### **Art. 5. Trasmissione della Segnalazione all'ANAC: la Segnalazione esterna.**

Il D. Lgs. 24/2023 prevede altresì la possibilità per il Segnalante di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno. L'ANAC è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisce la riservatezza della identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Soggetto Segnalante.

È bene precisare che il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC solo se al momento della segnalazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. 24/2023;
- b) il Soggetto Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il Soggetto Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il Soggetto Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le attività condotte dall'ANAC in sede di ricevimento di una Segnalazione esterna sono dettagliatamente descritte agli artt. da 7 a 11 del D. Lgs. 24/2023 (Decreto Whistleblowing) a cui è fatto rinvio.

Qualora il Soggetto Segnalante intenda trasmettere una Segnalazione all'ANAC deve collegarsi al seguente link dal quale è possibile accedere al servizio telematico dedicato: <https://whistleblowing.anticorruzione.it> .

#### **Art. 6. Divulgazioni pubbliche.**

Il Soggetto segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla normativa se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) il Soggetto segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- 2) il Soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 3) il Soggetto segnalante 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.

#### **Titolo II – Il Sistema di tutele**

<b>Il sistema di protezione previsto dal D. Lgs. 24/2023</b>	<b>1. tutela della riservatezza</b> del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione;
--	--

<p><b>si compone dei seguenti tipi di tutela:</b></p>	<p><b>2. tutela da eventuali misure ritorsive</b> adottate dall'Ente in ragione della Segnalazione, e le condizioni per la sua applicazione;</p> <p><b>3. limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione</b> e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;</p> <p><b>4. previsione di misure di sostegno</b> da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.</p>
---	--

L'Ente promuove, a tutela dei Segnalanti, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla Segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione dedicati.

### **Tutela della riservatezza**

L'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona 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.

Dalla previsione dell'obbligo di riservatezza derivano una serie di corollari:

1. la sottrazione della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e dall'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013.
2. L'Ente deve garantire la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di Segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle Segnalazioni ad altre autorità competenti.

La riservatezza della persona coinvolta o menzionata viene garantita anche:

- nel caso di Segnalazioni effettuate in forma orale su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- quando la Segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite dall'Ente;
- quando la Segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle Segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo e in ogni caso entro sette giorni.

La tutela dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

Non è punibile il soggetto (persona fisica o giuridica) che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata. In tale ipotesi è esclusa altresì ogni

ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

### **Art. 7. Tutela da discriminazioni e ritorsioni**

Nei confronti del Segnalante che effettua una segnalazione, interna o esterna, una denuncia alla autorità giudiziaria o la divulgazione pubblica non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Come chiarito all'art. 1 della presente procedura, la tutela del Segnalante si applica anche:

- quando il rapporto con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto con la Società se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Sempre come chiarito all'art. 1, le misure di protezione si estendono anche:

- all'eventuale facilitatore;
- alle persone che operano nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Costituisce ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o la divulgazione, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione stessa.

<b>Esempi di ritorsioni previste dal D. Lgs. 24/2023 sono:</b>
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 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.

Eventuali comportamenti adottati in violazione delle misure di tutela del Segnalante e/o di altri soggetti protetti dal d. lgs. 24/2023, nonché l'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Il d.lgs. 24/2023 disciplina le comunicazioni ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) delle ritorsioni che i soggetti ritengono di aver subito a causa della Segnalazione effettuata.

#### **Art. 8. Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni.**

Per godere della protezione:

- a) il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- b) la Segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dal Capo II del decreto.
- c) è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione effettuata e le misure ritorsive subite.

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 o la divulgazione pubblica ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al d. lgs. 24/2023 non sono garantite e alla persona Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, anche in ipotesi di Segnalazioni anonime, se la persona Segnalante è stata successivamente identificata.

#### **Art. 9. Trattamento dei dati personali**

L'Ente garantisce la protezione dei dati personali raccolti per le finalità della presente procedura, applicando le misure richieste dall'art. 13 D.Lgs. 24/2023.

Il trattamento è effettuato ai sensi dell'art. 6 GDPR per l'adempimento degli obblighi di legge. Ai sensi dell'art. 6, par. 1, lett. a) del GDPR, è necessario raccogliere il consenso dell'interessato per poterne rilevare l'identità del Segnalante, nel caso di attivazione del procedimento disciplinare da parte dell'Ente contro il presunto autore della condotta segnalata, qualora l'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.

L'Ente, prima dell'inizio del trattamento, effettua una valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 GDPR per documentare e valutare le misure di sicurezza applicate ai canali di Segnalazione interni.

La valutazione di impatto descrive le modalità adottate per informare gli interessati ai sensi dell'art. 13-14 GDPR. La valutazione di impatto documenta i casi in cui sia necessario raccogliere il consenso per il trattamento dei dati personali.

In fase di raccolta, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il Responsabile e gli eventuali delegati sono autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 2 quaterdecies, D.Lgs. 196/2003.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

SEAC S.p.A., con sede legale a Trento, 38121, TN, via dei Sòlteri 74, c.f. 00865310221, è nominata responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 GDPR.

#### **Art. 10. La conservazione dei dati**

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è confidenziale e viene archiviata in condizioni di sicurezza, se in formato cartaceo sottochiave in idonee armadiature, o su supporto informativo nell'ambito della piattaforma Whistleblowing, in conformità con le norme sul trattamento dei dati personali.

Le Segnalazioni, interne ed esterne, 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 della normativa applicabile.

La valutazione di impatto sul trattamento dei dati personali individua eventuali altri tempi di conservazione dei dati sulla base dei processi applicabili.

#### **Art. 11. Sistema di responsabilità**

L'Ente vieta qualsiasi forma di ritorsione - atto o omissione minacciata, raccomandata o effettiva, diretta o indiretta, che causa o possa causare danno - connessa alla Segnalazione effettuata.

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano responsabilità disciplinare.

#### **Art. 12. Impianto sanzionatorio.**

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto Whistleblowing (d. Lgs. 24/2023), fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto Whistleblowing;

- b) 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;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 del Decreto Whistleblowing, salvo che la persona segnalante sia stata 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 o contabile.

Il sistema disciplinare della Società prevede a sua volta sanzioni nei confronti di coloro che la stessa Società ha accertato essere responsabili degli illeciti sopra riportati alle lettere a), b) e c).

### **Disposizioni finali**

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del Segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami, saranno sottoposti a revisione periodica annuale da parte del Responsabile per verificare possibili lacune o incomprensioni anche da parte dei dipendenti e collaboratori.

La presente procedura è trasmessa alle organizzazioni sindacali.

Il Responsabile e l'Ente ciascuno per i propri ruoli e competenze, cureranno la massima diffusione e la formazione inerente la presente procedura.

Le informazioni sulle procedure di whistleblowing attivate dall'Ente sono consultabili e accessibili a tutte le parti interessate, compresi tutti i potenziali whistleblower, nella pagina web del sito istituzionale dell'Ente.