

PROCEDURA OPERATIVA ADOTTATA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI CD.
WHISTLEBLOWING CONFORME AL D.LGS. 24/2023.

PREMESSA.

1. Scopo.

La presente Procedura ha lo scopo di definire e regolare la gestione dei canali interni di segnalazione e, più in generale, le azioni organizzative adottate dalla Società in adeguamento al D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, di 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 (cd. Decreto *Whistleblowing*).

Oltre al Decreto *Whistleblowing*, per la predisposizione della presente Procedura sono stati presi a riferimento normativo il D.Lgs. n. 196/2003 (cd. Codice *Privacy*) e il GDPR (REG. UE 679/2016) e, come documenti di cd. *soft law*, le Linee Guida n. 1/2025 di ANAC e la Guida Operativa di Confindustria 2023.

2. Definizioni.

Ai fine della presente Procedura, valgono le seguenti definizioni:

a) **Gestore delle segnalazioni (o Gestore):** il soggetto nominato dal CdA della Società e incaricato:

- (i) di ricevere le segnalazioni trasmesse tramite i canali di segnalazione interna;
- (ii) di gestire la segnalazione ricevuta attivando la necessaria istruttoria;
- (iii) di attivare i doveri di reportistica successivi alla conclusione della istruttoria;
- (iv) di dare riscontro al segnalante.

Il Gestore è dotato di sufficienti autonomia e indipendenza dagli organi gestori e apicali della Società e di una specifica competenza in materia di gestione delle segnalazioni di violazioni e delle connesse attività di investigazione interna.

b) **Piattaforma *Whistleblowing* (o Piattaforma WB):** canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

c) **Segnalante o *whistleblower*:** persona che procede ad una segnalazione secondo le procedure e i canali previsti dalla presente Procedura e dunque destinataria delle connesse tutele.

d) **Segnalazione:** le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). L'oggetto della segnalazione è regolato a seguire.

e) **Segnalato o 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.

f) **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.

g) **Disciplina o normativa *Whistleblowing*/WB:** il complesso normativo costituito dal D.Lgs. 24/2023 e dalle linee guida e *best practice* cui il Decreto rinvia per la regolamentazione di aspetti di dettaglio.

3. Ambito di applicazione oggettivo: definizione di segnalazione e segnalazioni ammesse.

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

Poiché attualmente la Società non ha adottato alcun Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le segnalazioni coperte dalla disciplina WB comprendono soltanto le seguenti violazioni della normativa europea:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.

Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Le segnalazioni devono essere effettuate accordando precedenza e prevalenza all'utilizzo dei canali di segnalazione interna regolamentati all'interno della presente Procedura. In alternativa, ma solo in casi specifici, in cui la segnalazione non possa essere utilmente fatta internamente (v. poi), le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso il canale esterno (ANAC) e/o lo strumento della divulgazione pubblica.

4. Ambito di applicazione soggettivo: soggetti legittimati a presentare le segnalazioni ed esclusioni.

Le segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Rispetto all'accezione da attribuire al "**contesto lavorativo**", occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio. Pertanto, la disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali. In via esemplificativa, i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni possono classificarsi in:

- lavoratori dipendenti e autonomi;

- liberi professionisti, consulenti, collaboratori, volontari e tirocinanti che prestano attività o forniscono beni o servizi in favore della Società;
- azionisti, ove assumano la forma societaria;
- persone con funzione di direzione, amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica).

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni *whistleblowing* e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto.

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALEZIONI.

1. Soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni.

Ai sensi della Disciplina WB, la gestione delle segnalazioni deve essere affidata a un soggetto autonomo, cioè dotato dei seguenti requisiti:

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

La Società ha scelto di assegnare il ruolo di Gestore delle segnalazioni a un Professionista esterno, dotato di adeguate competenza nello specifico settore della gestione delle segnalazioni WB, individuato nella persona dell'Avv. Ilaria Abbondanza, con Studio Legale in via Natale Dell'Amore n. 20, Cesena (FC).

Il Gestore delle segnalazioni viene nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione ed è formalmente designato come Responsabile del trattamento dei dati personali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 del GDPR, con apposito atto scritto di nomina.

In caso di conflitto di interessi o di assenze prolungate del Gestore, dovrà essere designato un Sostituto adeguatamente formato, il cui nominativo verrà comunicato a tutto il personale a cura dell'Azienda.

Il **conflitto di interessi** è rappresentato da quelle situazioni in cui il Gestore risulta essere in qualche modo coinvolto dalla segnalazione e la gestione ne risulterebbe influenzata.

In caso di conflitto di interessi, lo stesso Segnalante potrà rilevarlo per primo effettuando una segnalazione anonima attraverso la piattaforma, in modo tale che quella specifica segnalazione venga assegnata in gestione al Sostituto (vedi sotto segnalazioni anonime).

Il Gestore può avvalersi di incarichi di consulenza esterna per la gestione di segnalazioni di particolare complessità, previa autorizzazione da parte della Società ed esposizione per iscritto delle motivazioni a supporto di tale richiesta, nel rispetto in ogni caso della riservatezza della procedura in corso.

Anche in tal caso, andranno effettuate le dovute designazioni *privacy* e i soggetti coinvolti dovranno essere designati quali responsabili o sub-responsabili del trattamento dei dati per conto del Titolare, previa verifica dell'idoneità delle garanzie fornite in merito al rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali, con particolare riferimento alle esigenze di tutela della riservatezza del soggetto segnalante.

2. I canali di segnalazione interna adottati dalla Società.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che le Aziende debbano dotarsi internamente di due canali di segnalazione: uno scritto e uno orale.

Canale in forma scritta: la Società ha scelto di procedere all'attivazione di una piattaforma informatica, denominata *Whistlestack* generata con *software GlobaLeaks*. La piattaforma è accessibile tramite Portale all'indirizzo web <https://ferrobac.whistlestack.it/>. Il fornitore tecnico informatico della piattaforma è Thomas Casadei (P.I. IT04151640408), nominato anche quale Responsabile del trattamento per la gestione e manutenzione della infrastruttura informatica. Va specificato che Thomas Casadei non ha in alcun modo accesso alle segnalazioni, non potendo accedere ai contenuti che pervengono al Gestore mediante la piattaforma. Prima dell'attivazione della piattaforma informatica, il Titolare del Trattamento (la Società) ha provveduto a effettuare una Valutazione d'Impatto del trattamento sui dati personali oggetto del trattamento, in modo tale da garantire che i rischi derivanti dal trattamento dei dati siano mantenuti entro la soglia di accettabilità e siano prontamente e adeguatamente gestiti nel tempo. Il link che conduce al Portale di accesso è riportato all'interno del sito della Società, sotto la voce "*Whistleblowing*". Nel medesimo sito vengono altresì riportate la presente Procedura e una copia dell'informativa *privacy* per il trattamento di dati connesso alle segnalazioni WB. L'informativa *privacy* è riportata anche all'interno del Portale. Il segnalante dovrà dare atto di averne preso visione per poter procedere con l'invio della segnalazione. All'interno del sito e sotto la voce "*Whistleblowing*" è inoltre possibile consultare il documento contenente le istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma e l'invio delle segnalazioni.

Al momento dell'utilizzo della piattaforma per effettuare la segnalazione, il Segnalante al primo accesso riceverà un codice numerico, che dovrà copia e custodire riservatamente. Tale codice è necessario per effettuare successivi accessi alla medesima segnalazione.

Canale in forma orale: conformemente a quanto indicato dalle Linee Guida ANAC, per il canale in forma orale la Società ha scelto di mettere a disposizione del Segnalante l'incontro diretto, da richiedere al Gestore delle segnalazioni. Il Segnalante rivolge al Gestore delle segnalazioni richiesta di incontro di persona. La richiesta avviene utilizzando il numero di cellulare messo a disposizione allo scopo dal Gestore delle segnalazioni: 3397559800.

In seguito alla richiesta, l'incontro viene fissato entro il termine di 10, massimo 15 giorni, salvo diverso accordo tra il Gestore e il Segnalante.

L'incontro si terrà presso un luogo privato, individuato dal Gestore e idoneo a garantirne la riservatezza. Il Segnalante e il Gestore possono accordarsi in merito al luogo dell'incontro, purchè lo stesso sia in ogni caso idoneo a garantire la riservatezza dell'incontro.

Se il Segnalante è d'accordo, l'incontro verrà fono-registrato. La fono-registrazione sarà successivamente verbalizzata e sarà richiesto al Segnalante di sottoscrivere il verbale a conferma della corrispondenza al vero del relativo contenuto.

Nel caso in cui la fono-registrazione non sia autorizzata o comunque possibile (es. per motivi tecnici), l'incontro verrà comunque verbalizzato a cura del Gestore e al Segnalante verrà richiesto di sottoscrivere il verbale a conferma di veridicità del relativo contenuto.

La fono-registrazione e il verbale dell'incontro diretto saranno custoditi dal Gestore delle segnalazioni esclusivamente all'interno di apposito archivio posto in luogo privato, riservato e non accessibile a personale, che non sia espressamente autorizzato.

3. Ricezione della segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento **entro sette giorni** dalla presentazione della segnalazione stessa.

Il Gestore delle segnalazioni provvede, con l'ausilio del personale interno all'Azienda, a segnalare le situazioni in cui il servizio di gestione delle segnalazioni è temporaneamente sospeso.

4. Segnalazioni anonime.

La piattaforma adottata rende possibile effettuare segnalazioni anonime.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solamente se sufficientemente circostanziate e supportate da documentazione idonea a rendere possibile al Gestore l'esecuzione

di attività istruttoria per valutarne la fondatezza o meno. Altrimenti, le stesse potranno essere ritenute inammissibili dal Gestore.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata, poiché laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

In caso di conflitto di interessi col Gestore, il Segnalante potrà rappresentarlo effettuando una segnalazione anonima (v. sotto conflitto di interessi).

5. Valutazione di ammissibilità e procedibilità della segnalazione.

Una volta ricevuta la segnalazione e reso l'avviso di ricezione, il Gestore deve verificare la procedibilità della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo (che il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione) e oggettivo (che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della Disciplina).

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

Superato il vaglio di procedibilità della Segnalazione, il Gestore deve saggiarne l'ammissibilità.

A tale fine è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

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

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

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

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

Durante la verifica preliminare, il Gestore della segnalazione può richiedere al segnalante ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Al Segnalante deve essere richiesto, prima di procedere all'istruttoria, di indicare esplicitamente l'esistenza degli altri soggetti che godono tutela ai sensi del Decreto WB (v. poi), dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

6. Istruttoria e accertamento della segnalazione.

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

Il Gestore assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse il Gestore della segnalazione, saranno garantite le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati, nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il Gestore delle segnalazioni deve assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente, acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. *IT specialist*) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- mediante audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spetta esclusivamente al Gestore delle segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto

in capo al gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno.

In ogni caso, andranno assicurate le necessarie designazioni *privacy*.

Qualora la segnalazione abbia a oggetto tematiche attinenti ai dati contabili, è consigliabile operare in sinergia con gli organi competenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

7. Esito dell'attività di accertamento.

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

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (*management* aziendale, ufficio legale o risorse umane).

8. Tracciabilità e conservazione.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato (verbali di audizione, verbali di acquisizione documenti, documenti acquisiti, comunicazioni col segnalante, ecc.), al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

I principi di tracciabilità e conservazione devono in ogni caso trovare il giusto bilanciamento con la tutela della *privacy* del segnalante e degli altri soggetti tutelati dalla Disciplina WB, perciò:

- **limiti al tracciamento dei dati:** nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna aziendale e sia mediato da dispositivi *firewall* o *proxy*, deve essere garantita la non tracciabilità - sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del Segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali;
- limiti alla conservazione: v. sotto "*Modalità e tempi di conservazione dei dati*".

9. Riscontro al segnalante.

Il Gestore della segnalazione deve fornire un riscontro al Segnalante **entro tre mesi** dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - dalla data di scadenza del termine di sette giorni previsto per tale avviso.

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

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;

- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

Nell'ultimo caso, è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

MISURE DI PROTEZIONE PREVISTE DAL DECRETO.

1. Soggetti che godono delle misure di protezione.

La Disciplina WB è stata introdotta al fine di garantire adeguata protezione alle persone segnalanti e altri soggetti assimilati contro comportamenti ritorsivi.

Le misure di protezione, salvo alcune eccezioni, si applicano non solo al Segnalante, ma anche ai seguenti soggetti:

- **facilitatore**, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista, se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore;
- **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante** e che sono legate a lui da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **colleghi di lavoro del segnalante**, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante;
- **enti presso i quali il segnalante lavora.**

2. Tutela della riservatezza.

La protezione dalle ritorsioni passa necessariamente attraverso una scrupolosa tutela della riservatezza dei dati che conducono o possono condurre all'identità del Segnalante e degli altri soggetti da proteggere.

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

A tale obbligo sono tenuti i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni, compresi eventuali altri soggetti, interni o esterni all'azienda, cui il Gestore abbia chiesto assistenza nella gestione di una specifica segnalazione particolarmente complessa.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi anche quando avvenga in forma orale (incontro diretto).

L'accesso alla piattaforma telematica per la ricezione ed elaborazione delle segnalazioni è limitato al solo Gestore, il quale vi accede attraverso l'uso di credenziali strettamente riservate, dal medesimo impostate e custodite in modo da assicurare che altri non possano venirne a conoscenza.

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata neppure in caso di procedimento disciplinare attivato dall'azienda, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

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

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

Qualora dalla segnalazione abbia avuto origine un procedimento giudiziario (penale, amministrativo o contabile), la tutela della riservatezza del Segnalante e dei soggetti assimilati deve essere controbilanciata a esigenze di preminente interesse pubblico, tale da comportare la necessità di rivelazione dei dati alle Pubbliche autorità, che si prenderanno carico degli obblighi di segretezza e riservatezza connessi al particolare tipo di procedimento in corso. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati alla Pubblica autorità, salvo che non vi siano ragioni di interesse prevalente per omettere un tale avviso (es. decreto di segretezza delle indagini da parte del Pubblico Ministero in procedimenti penali).

3. Divieto di ritorsione e relativa protezione.

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

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

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

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

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

- che il segnalante, al momento della segnalazione, avesse "*fondato motivo*" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

Non è sufficiente che le informazioni si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

Sono possibili fattispecie ritorsive, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

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

In un eventuale procedimento sanzionatorio attivato dall'ANAC, essendo presunto l'intento ritorsivo, la persona che ha posto in essere la presunta ritorsione dovrà dimostrare che la stessa non è connessa alla segnalazione/denuncia, ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione/denuncia.

Questa presunzione opera solamente a favore del Segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal Segnalante.

Il Segnalante perde la protezione nei seguenti casi:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo, per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi, alla persona segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del Segnalante, ancorchè tardiva, deve essere applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

Per maggiori dettagli sul procedimento di gestione della comunicazione sugli atti ritorsivi, si rinvia al Regolamento adottato dall'ANAC (delibera ANAC n. 301 del 12/07/2023), consultabile sul sito di ANAC.

4. Le limitazioni di responsabilità per il Segnalante.

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

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

a due condizioni:

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

La limitazione opera pertanto se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

Non è invece esclusa la responsabilità per condotte che:

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

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona Segnalante.

Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

5. Limiti a rinunce e transazioni.

È espressamente vietato al Segnalante e agli altri soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/23 disporre rinunce o concordare transazioni aventi a oggetto i diritti e i mezzi di tutela dallo stesso previsti a loro beneficio, salvo che ciò avvenga in specifiche sedi protette (dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione).

6. Modalità e tempi di conservazione dei dati.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14, co. 1 del Decreto).

I dati sono conservati in modo tale da garantire livelli di sicurezza adeguati ai rischi specifici del trattamento e mediante il ricorso a strumenti di crittografia (art. 4, co. 1 e art. 13, co. 6 del Decreto).

7. Presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna.

Con segnalazione esterna s'intende quella effettuata all'ANAC mediante i canali messi a disposizione da tale Autorità.

Una parte delle situazioni in cui è possibile ricorrere alla segnalazione esterna è già stata indicata al precedente punto 3. (*Divieto di ritorsioni e relativa protezione*).

È possibile ricorrere al canale di segnalazione esterna nei seguenti casi:

- quando, nel contesto lavorativo del segnalante, non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata o non è conforme alle prescrizioni normative che regolano la materia;
- quando la segnalazione non ha avuto seguito; tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal Decreto

attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta.

- quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni; ad esempio, per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi. In ogni caso, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna per il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione devono essere fondati sulla base di circostanze concrete, che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;
- quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne è compiutamente disciplinata da ANAC nel già citato Regolamento adottato con delibera n. 301 del 12/07/2023.

8. Informazione e formazione del personale.

Il Gestore delle segnalazioni deve possedere adeguata formazione sugli aspetti normativi della disciplina, sul rispetto degli adempimenti in tema di *data protection*, sulle procedure e i presupposti per la gestione del canale di segnalazione (ad esempio, le fasi di gestione delle segnalazioni dal momento della ricezione, alla successiva attività di istruttoria e riscontro al segnalante), su principi generali di comportamento da osservare.

Sulle medesime tematiche, dovrà essere formato tutto il personale aziendale, con eventuali integrazioni in caso di futuri aggiornamenti normativi.

La presente Procedura e qualsiasi altro documento utile o necessario a mettere il personale in condizioni di poter effettuare correttamente segnalazioni interne o esterne devono essere pubblicati su almeno uno dei seguenti supporti:

- bacheca aziendale;
- sezione apposita del sito web istituzionale;
- sezione apposita della piattaforma informatica utilizzata per le segnalazioni interne.

9. Responsabilità conseguenti alla violazione della Disciplina WB.

Il Gestore delle segnalazioni, così come qualunque altra persona, interna o esterna all'azienda, che con le proprie azioni od omissioni violi gli obblighi e i doveri derivanti dalla Disciplina WB, o

comunque arrechi un ingiusto danno o pregiudizio ai diritti altrui oggetto di protezione, o che per gravi negligenze o imprudenze determini, o concorra a determinare, disservizi nella gestione dei canali interni di segnalazione potrà essere chiamato/a a rispondere in sede disciplinare, civile o penale (qualora ne ricorrano i presupposti) degli illeciti compiuti e delle relative conseguenze.

10. Approvazione della Procedura.

Sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza dei propri componenti gli atti organizzativi occorrenti all'attivazione del sistema di segnalazione cd. *"whistleblowing"*, tra cui il testo della presente Procedura. Eventuali modifiche, rettifiche, aggiornamenti o revisioni interverranno con la stessa modalità.

