PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Data emissione: febbraio 2025

Sommario

1. La normativa di riferimento 3
2. Cos'è il whistleblowing? 3
3. Qual è lo scopo di questa Procedura? 4
4. A chi è rivolta questa procedura? 4
5. Indicazioni per effettuare la segnalazione 5
5.1 Cosa deve essere oggetto di segnalazione? 5
5.2 Cosa non può essere oggetto di segnalazione? 6
5.3 La segnalazione può essere anonima? 7
5.4 Cosa deve contenere la segnalazione? 7
5.5 Quali sono le modalità con cui effettuare le segnalazioni? 8
5.5.1 Segnalazioni interne 8
5.6 Invio delle segnalazioni esterne - ANAC 10
5.7 La divulgazione pubblica 11
5.8 Denunce all'Autorità giudiziaria o pubblica 11
5.9 Cosa devo fare se ricevo una segnalazione senza essere il soggetto competente a riceverla? 11
6. In che modo il segnalante viene tutelato? 12
7. A quali condizioni il segnalante è tutelato? 16
8. Sistema sanzionatorio ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
9. Infrazione della procedura 17
10. Revisioni della procedura 18

1. La normativa di riferimento

Il D. Lgs. 24/2023 (di seguito, Decreto) di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, 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, ha riordinando profondamente la disciplina afferente alla gestione delle segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing), prevedendo una normativa organica e uniforme.

Le norme di recente introduzione, in particolare, prevedono:

- la tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 del Decreto, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 D. Lgs. n. 81/2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) D. Lgs. n. 231/2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del Decreto.

2. Cos'è il whistleblowing?

Il whistleblowing è la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui si viene a conoscenza nel contesto dell'attività lavorativa.

Cosa si intende per "contesto lavorativo"?

L'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con la Società.

Con l'espressione "whistleblower" o "segnalante" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'azienda, che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, commesse ai danni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

Qual è il principio alle base del sistema di whistleblowing adottato dalla Società?

Villa Baruzziana S.p.a. (la "Società") promuove la correttezza dell'azione dei soggetti che operano al suo interno, rafforzando i principi di legalità nonché della libertà di iniziativa economica e di libera concorrenza tutelati ai sensi dell'art. 41 Cost.

La normativa sul whistleblowing tutela il segnalante da ritorsioni o discriminazioni.

3. Qual è lo scopo di questa Procedura?

Scopo del presente documento, è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Se vieni a conoscenza di qualche illecito faccelo sapere:

La tua segnalazione rimarrà riservata

Accertati di avere informazioni a supporto della tua segnalazione per aiutare le indagini

Verrai protetto da ritorsioni

Con questa Procedura, la Società si propone di:

- disciplinare le modalità operative per la ricezione, l'analisi e gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni;
- rendere noto che la Società vieta atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante e punisce le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

4. A chi è rivolta questa procedura?

I Destinatari di questa procedura sono:

- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- Lavoratori dipendenti, autonomi, tirocinanti, lavoratori che abbiano cessato la collaborazione con la società;
- Soggetti che hanno una relazione qualificata con la Società come Partner, Azionisti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Volontari, Liberi professionisti e, più in generale, chiunque, pur non appartenendo alla Società, operi su mandato o nell'interesse della medesima (di seguito "Terzi" o "Parti Terze").

5. Indicazioni per effettuare la segnalazione

5.1 Cosa deve essere oggetto di segnalazione?

- *Violazioni delle disposizioni normative nazionali*

In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite.

- *Violazioni della normativa europea*
  - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 del Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). 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 società 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 società.

  - 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'Unione europea.

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.

Resta fermo che occorre effettuare una verifica, caso per caso, sulla base di indici probatori (ad es. normativa di settore, casi analoghi presi in esame dalla giurisprudenza) al fine di valutare la riconducibilità di tali atti o omissioni alle violazioni oggetto del Decreto.

5.2 Cosa non può essere oggetto di segnalazione?

Nel campo di applicazione della Procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dal Decreto, tra cui:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

  Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società.

- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;

  Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori; o ancora al caso, tra gli altri, della direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio che ha previsto la protezione dei segnalanti nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti creditizi e alle imprese di investimento.

- 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 pertinente dell'Unione europea.

  La disposizione, inoltre, da una parte, esclude le segnalazioni che attengono agli appalti relativi alla difesa o alla sicurezza, e quindi i contratti aggiudicati in quei settori.

5.3 La segnalazione può essere anonima?

La Società prende in considerazione anche segnalazioni anonime, presentate in forma scritta, con modalità informatiche (piattaforma online), ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e, rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Come fare una segnalazione circostanziata?

Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione.

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

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

5.4 Cosa deve contenere la segnalazione?

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

E se non ho tutte queste informazioni?

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.
Attraverso la Piattaforma informatica, il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di

campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

5.5 Quali sono le modalità con cui effettuare le segnalazioni?

A seconda dei casi, il whistleblower può segnalare condotte illecite attraverso:

- segnalazioni interne;
- segnalazioni interne ed esterne;
- divulgazione pubblica;
- denunce all'Autorità giudiziaria o pubblica.

5.6 Segnalazioni interne

La segnalazione interna può essere effettuata tramite i seguenti canali:

- in forma scritta, con modalità informatiche, attraverso l'add-on My Whistleblowing al software My Governance, quale canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, Piattaforma informatica).

  I Destinatari potrà avere accesso alla Piattaforma informatica tramite il link presente sulla pagina home del sito *www.villabaruzziana.it.*
- in forma orale, attraverso richiesta telefonica di prenotazione di un incontro (su richiesta) contattando l'Organismo di Vigilanza di Villa Baruzziana S.p.A., in qualità di Gestore della segnalazione, avv. Eduardo Guarente, al numero 051 331031 nella fascia oraria 10:00-13:00 dal lunedì al venerdì per fissare un incontro. Nel corso dell'incontro la segnalazione può essere effettuata verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione, previa sottoscrizione e autodichiarazione e firma con presentazione contestuale di documento di identità.

Il Gestore della Segnalazione è tenuto a:

- rilasciare al whistleblower un avviso di ricevimento della sua segnalazione dopo l'inoltro di quest'ultima entro sette giorni dalla ricezione;
- mantenere i contatti con il segnalante, dando seguito alla segnalazione e fornendo riscontro al whistleblower entro tre mesi dalla data di ricezione di quest'ultima.

Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

a. *protocollazione e custodia;*
b. *istruttoria;*
c. *investigazione e comunicazione dell'esito;*

d. archiviazione.

a. Protocollazione e custodia

Nel caso la segnalazione avvenga tramite Piattaforma informatica, è la Piattaforma stessa a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.
Nel caso di comunicazioni orali, ricevuta la segnalazione, il Gestore della Segnalazione, assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo (protetto da misure di sicurezza adeguate ai sensi dell'art. 32 Reg. UE 679/2016) gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

b. Istruttoria

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore della segnalazione si riunisce per valutare i contenuti effettuando un primo screening e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

c. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.
L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.
Il soggetto incaricato dell'investigazione è l'Organismo di Vigilanza di Villa Baruzziana S.p.A., avv. Eduardo Guarente.
È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.
Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente

almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore della segnalazione procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore della segnalazione:

- informa il Responsabile Risorse Umane e Privacy per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e\o correttive;
- trasmette l'esito dell'istruttoria al Responsabile Risorse Umane e Privacy per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite Piattaforma informatica, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio del Gestore della Segnalazione accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

5.7 Invio delle segnalazioni esterne - ANAC

L'intento del legislatore è quello di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, ai canali interni all'ente a cui sono "collegati". Ciò in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse.

L'accesso al canale esterno dell'ANAC è comunque consentito se:

1. il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
2. il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
3. il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
4. il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Come nei casi di segnalazione interna, il segnalante dovrà **sempre ricevere un avviso di ricezione** della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricevimento e riscontro entro tre o sei mesi (a seconda dei casi) dell'attività istruttoria effettuata.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto informazioni che esorbitino le proprie competenze, l'ANAC dovrà provvedere a dare comunicazione della segnalazione all'autorità competente.

La segnalazione all'ANAC può avvenire:

1. in forma scritta tramite la piattaforma informatica;
2. in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

ANAC inoltre tratterà le **segnalazioni anonime** al pari a segnalazioni ordinarie, se circostanziate e quindi considerate nei procedimenti di vigilanza "ordinari" di ANAC. In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

5.8 La divulgazione pubblica

In base a quanto previsto dalla normativa, si può ricorrere alla divulgazione pubblica rendendo le informazioni sulle violazioni di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, solo quando:

- ad una **segnalazione interna** a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una **segnalazione esterna ad ANAC** la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una **segnalazione esterna ad ANAC** la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**;
- la persona ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il **rischio di ritorsioni** oppure possa **non avere efficace seguito.**

5.9 Denunce all'Autorità giudiziaria o pubblica

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, come definito nel § 1 "ambito soggettivo" della presente parte.
In linea con le indicazioni già fornite da ANAC nelle Linee Guida n. 469/2021, si precisa che qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

5.10 Cosa devo fare se ricevo una segnalazione senza essere il soggetto competente a riceverla?

Chi dovesse ricevere una Segnalazione ha l'obbligo di trasmettere la medesima al Gestore della segnalazione con immediatezza e comunque entro sette giorni dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

ed in via esclusiva, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento e collaborando, su richiesta, con gli Organi preposti all'istruttoria.

Cosa succede se non trasmetto la segnalazione al soggetto competente?

La mancata comunicazione di una Segnalazione costituisce una violazione della presente procedura, oltre che del Codice Etico, con l'applicazione da parte della Funzione Risorse Umane, d'accordo con il Gestore della segnalazione in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

6. In che modo il segnalante viene tutelato?

L'intero processo di segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.
A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

a. la tutela della riservatezza del segnalante;
b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

a. La tutela della riservatezza del segnalante

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati[1], il decreto inoltre sancisce espressamente che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

Privacy

Per le informazioni relative al trattamento dei dati personali si rimanda all'informativa privacy caricata sulla Piattaforma informatica.

L'utilizzo della Piattaforma informatica garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo il Gestore della segnalazione può accedere alla segnalazione.
In caso di segnalazioni effettuate oralmente il Gestore della segnalazione, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegna al soggetto segnalante uno specifico codice ID. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.
Il documento che riassocia l'ID del segnalante alla sua identità verrà conservato dal Gestore della segnalazione protetto da misure di sicurezza ai sensi dell'art. 32 del Reg. UE 679/2016.

[1] Cfr. art. 5, par. 1 lett. b) e c) del Regolamento UE 679/2016 e art. 3, lett. b) e c) d.lgs. n. 51/2018.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
  - il consenso del soggetto segnalante;
  - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

b. Il divieto di ritorsioni nei confronti del segnalante

Il decreto prevede, a tutela del *whistleblower*, il divieto di ritorsione.

Cosa si intende per "ritorsione"?

La ritorsione è definita come "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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*".

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

NB: Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Alcuni esempi di ritorsioni:

a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
b) retrocessione di grado o mancata promozione;
mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) note di demerito o referenze negative;
f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
i) 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;
j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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;
m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n) annullamento di una licenza o di un permesso;
o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La ritorsione può essere anche "*solo tentata o minacciata*".

c. La comunicazione delle ritorsioni ad ANAC

Le comunicazioni di ritorsione devono essere effettuate esclusivamente ad ANAC.

Come comunicare la ritorsione?

È necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

La nuova disciplina include tra i soggetti che possono comunicare ritorsioni ad ANAC anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciate o divulgatore pubblico subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

L'inversione dell'onere della prova

Il legislatore ha previsto un'inversione dell'onere probatorio stabilendo che laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha realizzato *l*a presunta ritorsione. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che la presunta ritorsione non è in alcun modo connessa alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica. Ciò vale nell'ambito dei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali. Anche in caso di domanda risarcitoria all'Autorità giudiziaria, la persona deve solo dimostrare di aver effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e di aver subito un danno. Salvo prova contraria, il danno si presume derivato dalla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica.

Tutti possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova?

No. Il Legislatore ha escluso tale beneficio per alcuni specifici soggetti che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante, divulgatore pubblico potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con chi segnala, e anche soggetti giuridici nei casi in cui

siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo. Tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, hanno l'onere di dimostrarlo.

d. La limitazione della responsabilità

All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica appartengono anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

Le condizioni che devono sussistere per limitare la responsabilità del segnalante sono due:

- La prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione.

  La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici)

- La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare delle tutele

  Si tratta del fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del Decreto; dell'effettuazione di segnalazioni, interne ed esterne, e divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

Quali illeciti non si configurano in caso di limitazione della responsabilità?

Rivelazione di segreto d'ufficio, professionale, dei segreti scientifici e industriali (artt. 326, 622, 623 c.p.)

Violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.)

Obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali (art. 1, co. 3, d.lgs. n. 24/2023)

Violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore e alla protezione dei dati personali

Diffamazione (quando le informazioni diffuse offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata)

La scriminante è "ampia"

La scriminante opera non solo con riguardo alla rivelazione e diffusione di informazioni, ma anche rispetto a comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente, purché **collegati** alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e **necessari** a rivelare la violazione.

Il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca "di per sé" un reato. Ciò vale, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito.

Quando la scriminante si applica?

La scriminante può applicarsi, ad esempio, sia se la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'organizzazione presso cui lavora; se accede ai messaggi di posta elettronica di un collega di lavoro con il suo consenso; se fotografa i locali dell'organizzazione o accede a luoghi a cui solitamente non ha accesso.

Quando la scriminante non si applica?

Se l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione è stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare.

Spetta all'Autorità giudiziaria valutare la responsabilità della persona o dell'ente segnalante, denunciante, che ha effettuato la divulgazione pubblica alla luce di tutte le informazioni fattuali pertinenti e tenendo conto delle circostanze specifiche del caso.

e. Le misure di sostegno

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, il legislatore per la prima volta prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Si tratta di una forma di tutela in senso ampio in quanto in questo modo si tende a garantire sia il segnalante per la migliore effettuazione della segnalazione, anche al fine di proteggere al meglio la sua identità, sia il diritto di difesa della persona segnalata.

7. A quali condizioni il segnalante è tutelato?

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti.

1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione
ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti
nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs.
24/2023.
3) È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
4) Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni:

- le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

8. Violazione della Procedura

Qualsiasi violazione della presente Procedura costituisce un illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito dal Sistema Disciplinare adottato dalla Società o dal CCNL applicabile.
Anche l'ipotesi di Segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, può costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società.

Revisioni della Procedura

Rev.	Mese e anno	Descrizione sommaria modifiche
00	Dicembre 2023	Prima versione
01	Febbraio 2025	Inserimento dell'Organismo di Vigilanza di Villa Baruzziana quale Gestore della segnalazione; modifica del paragrafo 5.3; modifica del paragrafo 5.6, punto c); revisione dei paragrafi 8 e 9.
02	Giugno 2026	Inserimento dell'avv. Eduardo Guarente, in luogo dell'avv. Silvia Casali, quale gestore della segnalazione