



## **Whistleblowing Policy**

**Allegato n. 2 al MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO di Ecogest S.r.l.**

***Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231***

**Disponibile presso <https://www.ecogest.it/index.php> nella sezione “Modello 231 –  
Whistleblowing Policy”**

**Approvato con delibera dell'Amministratore Unico del 26/09/2023.**

## INDICE

OBIETTIVO .....	3
DEFINIZIONI.....	4
I SOGGETTI COINVOLTI.....	4
OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE .....	7
I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE.....	8
TUTELA DEL SEGNALANTE .....	9
RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE.....	10
DIRITTI DEL SEGNALATO .....	10
PRIVACY .....	10
IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	14

## OBIETTIVO

Scopo del presente documento è quello di dettagliare la politica aziendale adottata al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, introdotto nell'ordinamento dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, contenente disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro privato (appunto c.d. Whistleblowing) e, da ultimo, novellato con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio.

In particolare, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, co. 2 bis, dispone che i Modelli debbano prevedere:

- uno o più canali che consentano la presentazione di segnalazioni garantendo la tutela della riservatezza del Segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire la tutela della riservatezza con modalità informatiche;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminazione diretti o indiretti nei confronti del Segnalante per motivi collegati alla Segnalazione;
- l'integrazione del sistema disciplinare con sanzioni per chi viola le suddette previsioni nonché per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente *policy* è quello di fornire al *whistleblower* ("Segnalante") chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che le/gli vengono offerte, per rimuovere dubbi e incertezze circa la procedura da seguire ed eventuali timori di ritorsioni o discriminazioni.

Obiettivo della *policy* di *Whistleblowing* adottata da Ecogest S.r.l. (di seguito anche "Ecogest") è pertanto quello di assicurare tutela a chi effettua segnalazioni di non conformità a leggi o regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali (in particolare con riferimento al perimetro dei reati presupposto e alle aree di rischio definite nel Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/01 ma anche episodi di frode, di corruzione, o altre violazioni del Codice Etico), come più dettagliatamente indicato nel seguito del presente documento.

Il recente decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – che ha recepito la 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 – ha provveduto a modificare la disciplina relativa alle Segnalazioni.

La nuova disciplina è orientata:

- a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media;
- a contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

## DEFINIZIONI

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, con le seguenti definizioni si intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati:

- Segnalante o Whistleblower: chiunque svolga un compito o funzione all'interno o per conto della Società che decida di segnalare una condotta illecita o una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, nonché chiunque si trovi anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno) e, seppur a determinate condizioni, chiunque non abbia ancora un rapporto giuridico con gli enti citati (in fase di trattative precontrattuali) nonché coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova.
- Segnalato: soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione.
- Segnalazione: comunicazione circostanziata del Segnalante che ha ad oggetto condotte illecite, rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente. Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

La Segnalazione deve essere anonima e, al fine di essere presa in considerazione, dovrà presentare elementi di specifica precisione e fondatezza, tali da permettere di svolgere ulteriori approfondimenti.

## I SOGGETTI COINVOLTI

Tenuto conto della scelta del legislatore di inserire la disciplina del *Whistleblowing* nel D.lgs 231/01, Ecogest ha inteso individuare quali potenziali Segnalanti:

- tutti i dipendenti della Società, a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto;
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, stagisti, etc.);
- gli amministratori e i membri degli organi sociali.

Alla stregua di quanto previsto dal Dlgs. 24/2023 sono ricompresi, altresì, tra i soggetti segnalanti tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con Ecogest, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno) e, seppur a determinate condizioni, coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con la Società (in fase di trattative precontrattuali) nonché coloro il cui rapporto sia cessato o

che siano in periodo di prova.

La persona segnalante è, quindi, considerata la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A tutti i soggetti sopra elencati la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

La *policy* della società, infatti, è orientata ad estendere la tutela:

- quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

Ulteriore novità consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Nello specifico, la tutela si estende a:

- facilitatore: il facilitatore è definito come una *“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”*;
- persone del medesimo contesto lavorativo che presentano determinati requisiti: l'espressione *“persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante”* si riferisce a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Analogamente, anche un soggetto cessato dal servizio o dall'incarico che conserva un legame con il proprio contesto lavorativo potrebbe subire le conseguenze di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da una persona operante all'interno di tale contesto.

Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. Il legislatore ha quindi ancorato l'applicazione delle tutele all'esistenza di un legame qualificato;

- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante: Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante. In tali casi, quindi, ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate;
- Gli enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti.

## OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 6 co. 2 bis d.lgs 231/01, la Segnalazione deve riguardare condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, di cui si sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Si tratta quindi di azioni od omissioni che siano:

- suscettibili di sanzioni anche nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 (ad esempio condotte corruttive, violazione delle normative in materia di tutela dell'ambiente, violazioni dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ecc...) o che potrebbero comunque ingenerare il sospetto della commissione di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, delle procedure aziendali rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 o di altre disposizioni aziendali richiamate dal Modello.

Il nuovo d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie *ictu oculi* prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite esclusivamente sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

La Segnalazione non può riguardare, inoltre, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al Responsabile della Funzione Risorse Umane.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono meritevoli di tutela le Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci e le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni da parte del medesimo.

In questa prospettiva è necessario che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le violazioni possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell'Unione europea: il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, divulgati o denunciati, indicando in modo dettagliato che cosa è qualificabile come violazione, per il dettaglio delle quali si rinvia al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex Dlgs. 231/2001.

## I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, la Società, in accordo con le normative di riferimento, ritiene che il flusso di gestione delle segnalazioni debba coinvolgere l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Il sistema di tutela del Segnalante introdotto con la Legge 179/2017 infatti, innestandosi nell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, affida indirettamente (anche se non esplicitamente) all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, il compito di ricevere e gestire le Segnalazioni in merito a possibili illeciti e violazioni del Modello o del Codice.

In considerazione quindi di quanto sopra indicato, la Società ha previsto di istituire un generale canale di comunicazione che consenta di effettuare una segnalazione rilevante.

Nello specifico, è stato formalmente comunicato ai dipendenti della Società, nonché inserito all'interno del sito web della stessa, apposito *link* al quale fare riferimento per accedere alla piattaforma "Google Moduli", gestita dal sistema Google, nella quale, sotto forma di sondaggio a domanda e risposta unica, denominato "SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING D.LGS 24/23 - ECOGEST SRL", è possibile inserire la propria segnalazione. Il segnalante accede mediante la propria casella di posta elettronica, la quale, tuttavia, non verrà registrata dal sistema, al fine di garantire la riservatezza della identità del segnalante. Il Segnalante può, al contrario, decidere di indicare nel testo della segnalazione la propria casella di posta elettronica, al fine di ricevere richieste di integrazioni nonché informazioni circa l'esito della segnalazione da parte del Responsabile Whistleblowing; anche in tal caso, la tutela della riservatezza del Segnalante è garantita e protetta dal Responsabile.

La Segnalazione viene gestita dal Responsabile del Whistleblowing e successivamente trasmessa all'Organismo di Vigilanza.

## I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

La gestione delle segnalazioni è affidata al Responsabile Whistleblowing.

All'interno della Società Ecogest tale ruolo è svolto da Lombardi Francesca.

La politica aziendale, in ottemperanza della nuova normativa, nell'ottica di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione, prevede poi un iter procedurale che va rispettato da chi gestisce le segnalazioni.

Il Responsabile, infatti:

- dà un corretto e tempestivo seguito alle segnalazioni ricevute, trasmettendo la comunicazione all'OdV senza ritardo;
- coadiuva l'OdV nell'attività di conduzione dell'istruttoria volta ad accertare l'eventuale illecito commesso;

- informa il Segnalante dell'esito della segnalazione, se da questi richiesto espressamente, nonché richiede eventuali integrazioni all'indirizzo di posta elettronica del Segnalante, se da questi fornito;
- coadiuva l'OdV nella eventuale individuazione degli opportuni provvedimenti da adottare, ivi compresa la segnalazione dell'illecito all'Autorità Giudiziaria, nonché la comminazione di una sanzione all'autore dell'illecito.

Nello specifico, se il Responsabile ritiene fondata la notizia di illecito, trasmette la segnalazione senza ritardo all'OdV; quest'ultimo, se indispensabile, richiede chiarimenti a eventuali soggetti coinvolti nella Segnalazione e può procedere, con le dovute cautele, all'audizione del Segnalato. L'OdV, verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che ritiene opportuna, compresa la facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere altre funzioni aziendali competenti (a titolo esemplificativo, HR, Legal) con la finalità di gestire la Segnalazione in forma anonima.

L'OdV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della Segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo, di archiviare la Segnalazione e di trasmettere l'informativa alla Funzione Risorse Umane per il procedimento disciplinare.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'OdV gestisce la Segnalazione coinvolgendo anche i soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il vertice aziendale e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- la Funzione Risorse Umane, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- eventualmente l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge.

## TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società, conformante allo spirito della norma, non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del Segnalante e si impegna a tutelarla da qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio posto in essere quale conseguenza diretta o indiretta della Segnalazione effettuata. La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «*casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile*».

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla Segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa

avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Dunque, un asse portante dell'intera politica aziendale adottata è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che segnala; tutele che – come già anticipato- si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023, in particolare, si compone dei seguenti tipi di tutela:

1. la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
3. le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
4. la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti nell'apposito elenco pubblicato da ANAC.

## RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

È responsabilità del Segnalante effettuare Segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato della policy aziendale e delle norme di legge ad essa sottese: segnalazione manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione non verranno prese in considerazione.

Saranno altresì considerate fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente *policy*, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente *policy*.

## DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa, nel rispetto della normativa vigente.

## PRIVACY

Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni avverrà nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili.

In conformità alla normativa in discorso, il legislatore impone all'amministrazione/ente, che riceve e tratta le segnalazioni di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, il decreto 24/2023, inoltre, sancisce espressamente che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Con specifico riferimento alla divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui la persona segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante ad esempio piattaforme web o social media. Lo stesso vale nel caso in cui il soggetto si rivolga direttamente ad un giornalista. In tal caso, infatti, restano ferme le norme sul segreto professionale dei giornalisti, con riferimento alla fonte della notizia.

In due casi espressamente previsti, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne, laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Analogamente a quanto già previsto dalla precedente normativa, il d.lgs. 24/2023 precisa infatti fino a quale momento nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare debba essere garantita la riservatezza.

a) Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari *“fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari”* (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

b) Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttorio. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

c) Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.

La Società, dunque, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ritiene che la riservatezza vada garantita anche a soggetti diversi dal segnalante.

Inoltre, si prevede espressamente che la tutela dell'identità sia garantita anche alla persona fisica segnalata, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta). Pertanto, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento dovranno adottare particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'amministrazione/ente in capo, eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei conti. Ciò trova conferma nel fatto che il legislatore, nel prevedere la tutela della riservatezza nei procedimenti giudiziari, fa riferimento solo all'identità del segnalante e non anche a quella della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

In base alle previsioni della normativa in materia di dati personali e del d.lgs. n. 24/2023, la *policy* aziendale prevede che i titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («*liceità, correttezza e trasparenza*»).
- Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («*limitazione della finalità*»).
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («*minimizzazione dei dati*»). A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.
- Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («*esattezza*»).
- Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («*limitazione della conservazione*»).
- Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («*integrità e riservatezza*»).
- Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali.

In particolare tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti.

- Effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate, al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio.
- Rendere *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Non devono invece essere fornite informative ad hoc ai vari soggetti interessati.
- Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.
- Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione.
- Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

#### **NELLO SPECIFICO:**

Finalità del trattamento dei dati. Il trattamento avverrà al fine di gestire, elaborare, approfondire e risolvere la Segnalazione, nonché per instaurare eventuali provvedimenti disciplinari o altrimenti adottare le misure adeguate al caso di specie. La predisposizione di uno strumento normativo da seguire per le segnalazioni risponde a precise esigenze di controllo interno della società e di monitoraggio dei rischi aziendali, specificamente dettate dalla legge. Titolare del trattamento dei dati personali è la Società.

Responsabile del trattamento. Il responsabile del trattamento dei dati, in virtù dell'atto di nomina emesso dal titolare del trattamento, è il Legale Rappresentante della Società.

Modalità del trattamento dei dati. a) Il trattamento è realizzato per mezzo delle operazioni o complesso di operazioni indicate all'art. 4, comma 1, lett. a, Codice Privacy: raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, consultazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, interconnessione, blocco, comunicazione, cancellazione e distruzione dei dati; b) il trattamento delle informazioni sarà improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza e di tutela della riservatezza; c) le operazioni possono essere svolte con o senza l'ausilio di strumenti elettronici o comunque automatizzati; d) il trattamento è svolto da incaricati del trattamento, designati dal titolare e/o dal responsabile del trattamento. Nello specifico, gli incaricati effettueranno tutte le operazioni necessarie ai fini del trattamento, anche attraverso l'inserimento dei dati stessi in banche dati informatizzate e/o cartacee; e) il titolare del trattamento garantisce l'adozione di misure di sicurezza volte ad assicurare la protezione dei dati personali identificativi, sensibili e giudiziari; f) la società potrà implementare anche forme di de-identificazione e/o di pseudo anonimizzazione dei dati personali del Segnalante, al fine di proteggere la sua riservatezza.

Tipologia dei dati trattati. Il trattamento dei dati potrà riguardare, oltre che dati personali comuni, anche dati personali sensibili (informazioni idonee a rivelare “l’origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l’adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale”, art. 4, comma 1, lett. d, del Codice sulla privacy) o giudiziari (“i dati personali idonei a rivelare provvedimenti di cui all’art. 3, comma 1, lett. da a) a o) e da r) a u), del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313, in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti, o la qualità di imputato o di indagato ai sensi degli artt. 60 e 61 c.p.p.”, art. 4, comma 1, lett. e, del Codice sulla privacy). Tali dati saranno trattati esclusivamente ove risulti strettamente necessario al fine di gestire la Segnalazione, in ossequio ai principi di proporzionalità e necessità.

Conferimento dei dati. Il conferimento dei dati personali relativo al Segnalato per le finalità relative alla gestione delle Segnalazioni è strettamente necessario. Il mancato conferimento comporta l’impossibilità di adempiere alle attività di verifica sopra descritte. Il conferimento dei dati personali del segnalante è facoltativo.

Comunicazione dei dati. I dati personali contenuti nelle Segnalazioni possono essere comunicati e/o diffusi agli organi sociali ed alle persone fisiche degli uffici e funzioni interne, così come all’Autorità Giudiziaria, per l’attivazione della tutela giudiziaria e/o disciplinare connessa alla Segnalazione, ad altra società italiana, facente parte del Gruppo laddove interessata alla valutazione della Segnalazione. I dati personali oggetto della Segnalazione potranno anche essere comunicati, ove necessario e nel rispetto dei principi di proporzionalità e non eccedenza alla società di auditing/revisione. Sono fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del titolare o delle persone (fisiche o giuridiche) comunque interessate e/o coinvolte nella Segnalazione.

Conservazione dei dati. I dati personali raccolti nell’ambito di una Segnalazione vengono conservati per 75 giorni a meno che i dati debbano essere messi a disposizione dell’Autorità Giudiziaria.

Trasferimento dei dati all’estero. I dati personali non possono essere trasferiti verso Paesi dell’Unione Europea e verso Paesi terzi rispetto all’Unione Europea.

Diritti dell’interessato. Ai sensi dell’art. 7 del Codice Privacy l’interessato ha il diritto di accesso ai dati, nonché di ottenerne l’aggiornamento, la rettificazione e l’integrazione, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco, qualora i dati siano trattati in violazione della legge, nonché l’attestazione che le operazioni precedenti sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato; l’interessato ha il diritto di opporsi, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che lo riguardano. Resta inteso che l’esercizio di tali diritti è subordinato alle esigenze della società, pertanto potrà subire limitazioni nella misura in cui ciò risulti necessario a garantire il corretto svolgimento delle investigazioni da parte della Società.

## IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un sistema di *Whistleblowing* efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di Segnalazioni infondate presentate con dolo o colpa grave, che nei confronti degli altri Destinatari in caso di

violazione degli obblighi di tutela della riservatezza del Segnalante o in caso di commissione di atti discriminatori o ritorsivi nei confronti di quest'ultimo sia infine nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati.

L'azienda provvederà a segnalare eventuali illeciti alla funzione Risorse Umane o alla Autorità Giudiziaria per quanto di competenza.

Come definito nei paragrafi precedenti, attualmente il sistema di *Whistleblowing* è stato integrato nel D.Lgs. 231/2001 di conseguenza vengono estese ed applicate le sanzioni previste dal sistema descritto nella Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, cui si rimanda per maggiori dettagli.