

**PROCEDURA PER LA  
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI  
WHISTLEBLOWING**

<b>REVISIONE</b>	<b>DATA APPROVAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE INTERVENTO</b>	<b>PARAGRAFI MODIFICATI</b>
<i>0</i>	<i>24.01.2024</i>	<i>Creazione</i>	<i>N.A.</i>
<i>1</i>			
<i>2</i>			
<i>3</i>			

## INDICE

1.	Obiettivi.....	3
2.	Definizioni .....	4
3.	Ruoli.....	5
4.	Ambito di applicazione della Procedura.....	6
4.1	<i>Ambito soggettivo</i> .....	6
4.2	<i>Ambito oggettivo</i> .....	7
4.3	<i>Procedibilità della segnalazione</i> .....	8
4.4	<i>Ammissibilità della segnalazione</i> .....	8
4.5	<i>Segnalazioni “ordinarie”</i> .....	9
4.6	<i>Segnalazioni anonime</i> .....	9
4.7	<i>Informative al segnalante</i> .....	10
5.	Processo di gestione delle segnalazioni.....	10
5.1	<i>Canale di segnalazione interna</i> .....	10
5.2	<i>Canale di segnalazione esterna, divulgazione pubblica e denuncia</i> .....	11
5.3	<i>Invio della segnalazione</i> .....	11
5.3.a.	<i>Segnalazioni presentate al di fuori della Piattaforma</i> .....	12
5.4	<i>Ricezione e analisi della segnalazione</i> .....	13
5.4.a.	<i>Avviso di ricevimento/presa in carico</i> .....	13
5.4.b.	<i>Conflitto d’interessi</i> .....	13
5.4.c.	<i>Valutazione preliminare di procedibilità ed ammissibilità</i> .....	13
5.4.d.	<i>Istruttoria</i> .....	14
5.4.e.	<i>Valutazione delle risultanze istruttorie e riscontro al segnalante</i> .....	15
5.4.f.	<i>Segnalazione infondata</i> .....	15
5.4.g.	<i>Segnalazione fondata</i> .....	15
5.5	<i>Relazione annuale</i> .....	16
5.6	<i>Segnalazioni in “malafede”</i> .....	16
6.	Budget per la gestione del canale interno .....	16
7.	Il Sistema disciplinare e sanzionatorio .....	17
7.1	<i>Procedimento disciplinare e sanzionatorio</i> .....	17
7.2	<i>Sanzioni</i> .....	17
8.	Informazione e formazione sul sistema interno di segnalazione .....	18
9.	Garanzie del sistema interno di segnalazione .....	18
9.1	<i>La tutela della riservatezza</i> .....	19
9.2	<i>Il divieto di ritorsione</i> .....	19
10.	Tutela dei dati personali .....	20
11.	Sanzioni ANAC.....	21

## 1. OBIETTIVI

ECOMEMBRANE S.P.A. (di seguito, la “**SOCIETÀ**” o più semplicemente “**ECOMEMBRANE**”) promuove una cultura aziendale improntata a principi di correttezza, responsabilità e lealtà, quale presupposto indispensabile di un adeguato sistema di *corporate governance*.

In tale ottica, la SOCIETÀ ritiene che un valido sistema interno per la trasmissione, la ricezione e la gestione della segnalazione di “violazioni” normative rappresenti un importante strumento di prevenzione e di correzione, utile ad incrementare il proprio livello di trasparenza e rigore nel perseguimento dell’oggetto sociale anche sensibilizzando i propri esponenti apicali, i dipendenti, i collaboratori e i terzi che, a vario titolo, si interfacciano con la stessa, al rispetto della legalità.

In particolare, la SOCIETÀ favorisce e tutela il comportamento positivo di chi, venuto a conoscenza di una violazione normativa nell’ambito della propria attività lavorativa nei confronti o a favore di ECOMEMBRANE, decida di segnalare tali violazioni<sup>1</sup>.

La SOCIETÀ riconosce quindi l’importanza di dotarsi di appositi **canali interni** che consentano la ricezione e la corretta gestione di segnalazioni di **violazioni** e **irregolarità**<sup>2</sup>, in linea con quanto previsto – in particolare – dal D. Lgs. n. 24/2023 (di seguito, anche la “**Normativa Whistleblowing**”). Pertanto, la SOCIETÀ ha adottato un canale di segnalazione interna costituito da una **piattaforma informatica in cloud** sviluppata e fornita dalla società Testudo S.r.l. e denominata “Sibilus” (di seguito, la “**Piattaforma**”), come meglio descritta al paragrafo n. 5.1.

Il processo di segnalazione disciplinato nella presente Procedura non include comunicazioni di carattere commerciale (ad esempio, “**reclami**”).

Infine, nell’esortare il proprio personale a risolvere ove possibile eventuali incomprensioni sul posto di lavoro attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto nel pieno rispetto reciproco, la SOCIETÀ precisa che le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un **interesse di carattere strettamente personale** del segnalante e relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro non saranno ritenute ammissibili come segnalazioni *whistleblowing*.

La presente Procedura ha l’obiettivo di regolare il processo di trasmissione e di gestione delle segnalazioni secondo modalità atte a garantire la **riservatezza** – o finanche l’anonimato, laddove il segnalante stesso opti per tale soluzione – del segnalante (o “*whistleblower*”) e della segnalazione medesima, nonché la **protezione** del segnalante stesso da comportamenti ritorsivi<sup>3</sup>, come richiesto dalla Normativa Whistleblowing. Fuori dai casi di segnalazione effettuata in “malafede”<sup>4</sup>, la presentazione di una segnalazione nel rispetto della presente procedura non può costituire di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro o contrattuale con la SOCIETÀ. La SOCIETÀ si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni, discriminazioni e ritorsioni coloro che abbiano effettuato, in buona fede, una segnalazione.

Le segnalazioni effettuate in “malafede”, viceversa, saranno soggette alle misure previste nel sistema disciplinare/sanzionatorio aziendale, fatta in ogni caso salva la possibilità per la SOCIETÀ e i diretti interessati di valutare le opportune azioni per la tutela delle proprie ragioni in ogni sede competente, anche penale.

<sup>1</sup> Deve ricordarsi che, rispetto al personale dipendente, l’obbligo di segnalare eventuali violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6 D. Lgs. n. 231/2001 rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 cod. civ.

<sup>2</sup> Secondo la definizione di cui al paragrafo n. 2.

<sup>3</sup> Secondo quanto descritto al paragrafo n. 8.2.

<sup>4</sup> Per tale s’intende una segnalazione presentata (consapevolmente o con colpa grave) sulla base di informazioni e dati falsi, o comunque connotata da gravi profili di erroneità, eventualmente diretta a danneggiare i soggetti segnalati oppure la SOCIETÀ o ad arrecare un pregiudizio agli stessi. Si veda il paragrafo n. 5.6.

In linea con la disciplina normativa – e in particolare le disposizioni del D. Lgs. n. 24/2023 – la presente Procedura delinea:

- le definizioni adoperate;
- le funzioni e gli organi aziendali coinvolti nel processo di gestione del canale di segnalazione interna (“ruoli”);
- i soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione *whistleblowing* (ambito “soggettivo”);
- l’oggetto di una segnalazione *whistleblowing* e le relative condizioni (ambito “oggettivo”);
- i requisiti di procedibilità (come “whistleblowing”) ed ammissibilità della segnalazione;
- il canale per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni;
- le garanzie offerte dal sistema interno di gestione delle segnalazioni.

## 2. DEFINIZIONI

Per “**violazioni**” si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della SOCIETÀ secondo la definizione contenuta all’art. 2, comma 1 lett. a), D. Lgs. n. 24/2023, e che possono consistere (tra l’altro) in:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (c.d. “MOG” o “Modello Organizzativo”) adottato dalla SOCIETÀ ai sensi dell’art. 6 D. Lgs. n. 231/2001;
- c) reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 (cc.dd. “reati presupposto”);
- d) violazioni degli atti dell’Unione europea o nazionali;
- e) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione.

Possono essere oggetto di segnalazione, purché idonei a recare un danno o comunque un pregiudizio, patrimoniale o non patrimoniale (ad es., anche solo reputazionale) alla SOCIETÀ:

- le condotte commissive o anche solo omissive;
- l’induzione a commettere una violazione o la richiesta di commettere una violazione;

Pertanto, con il termine “**Whistleblowing**” si intende la **segnalazione** da parte – *in primis* – del personale della SOCIETÀ di atti o fatti che possano costituire una **violazione** normativa o del Modello Organizzativo. Viceversa, la segnalazione di generiche “irregolarità”, come la violazione di regolamenti aziendali o del Codice Etico, priva dei requisiti oggettivi e soggettivi delineati dal D. Lgs. n. 24/2023, costituisce una segnalazione “**ordinaria**”, come tale soggetta alla disciplina delineata nel paragrafo n. 4.5.

Il “**segnalante**” è dunque colui che presenta una segnalazione, la quale potrebbe avere i caratteri previsti dalla disciplina *whistleblowing* (in tal caso, il segnalante sarebbe un “**whistleblower**”); a differenza di quanto accade per le segnalazioni “ordinarie”, soltanto i soggetti indicati al paragrafo n. 4.1. possono effettuare una segnalazione *whistleblowing*.

Il *whistleblower* può essere aiutato – in ogni fase del processo di segnalazione – da un “**facilitatore**”, ossia da una persona fisica che opera all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui identità ed assistenza prestata deve essere mantenuta riservata. Al “facilitatore” si applicano le medesime misure di protezione previste per il segnalante (di cui si dirà in seguito) e in particolare: *tutela della riservatezza, protezione dalle ritorsioni, limitazioni della responsabilità, misure di sostegno*.

Infine, la “**persona coinvolta**” dalla segnalazione è la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come

soggetto al quale è attribuita la violazione o comunque come soggetto implicato nella violazione stessa.

### 3. RUOLI

Il **Consiglio di Amministrazione**, quale organo direttivo con funzione di supervisione strategica:

1. definisce e approva la presente procedura, che riporta i contenuti minimi di cui al D. Lgs. n. 24/2023 e descrivere, tra l'altro, il sistema delineato dalla Società per la gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo al canale di segnalazione interna e le modalità concrete che i potenziali segnalanti possono utilizzare per l'invio di segnalazioni, nonché il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione con l'indicazione delle fasi di svolgimento del procedimento, dei soggetti coinvolti nello stesso, dei loro ruoli e responsabilità;
2. individua il "Responsabile Whistleblowing" e lo nomina, sentito eventualmente il Collegio Sindacale, quale gestore del canale di segnalazione interna ai sensi dell'art. 4, comma 2, D. Lgs. n. 24/2023;
3. riceve la relazione annuale redatta dal "Responsabile Whistleblowing" sul corretto funzionamento del canale di segnalazione interna, contenente le informazioni sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute (nel rispetto dei requisiti di riservatezza imposti dal D. Lgs. n. 24/2023);
4. emana eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori in seguito agli esiti della presente procedura, laddove di propria competenza;
5. approva modifiche dei processi aziendali e dei sistemi di controllo, se ciò sia necessario ad evitare il ripetersi di situazioni come quella oggetto di segnalazione (prevenzione) o a ridurre l'impatto economico o reputazionale (mitigazione) dei comportamenti illegittimi e delle violazioni, con interventi la cui individuazione, proposta, approvazione e implementazione può coprire un arco temporale più ampio di quello relativo alla gestione della segnalazione in senso stretto.

L'**Amministratore Delegato**:

1. riceve apposito **report** dal Responsabile Whistleblowing per ciascuna segnalazione inoltrata alla Società, con indicazione delle attività compiute e del relativo esito, nel rispetto dei profili di riservatezza imposti dal D. Lgs. n. 24/2023 (in particolare, rispetto all'identità del segnalante);
2. emana eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori che dovessero rendersi necessari a seguito degli esiti della presente procedura, laddove di propria competenza.

L'**Organismo di Vigilanza**:

1. vigila sull'osservanza del Modello Organizzativo della SOCIETÀ da parte dell'organizzazione aziendale, nonché sulla sua efficacia nel garantire l'effettiva prevenzione dei reati presupposto;
2. è coinvolto dal Responsabile Whistleblowing nelle fasi di valutazione preliminare di procedibilità ed ammissibilità della segnalazione nonché nella fase di istruttoria; riceve puntuale informativa dal Responsabile Whistleblowing all'esito della gestione della singola segnalazione (**report**) così come riceve la **relazione annuale** sul funzionamento del canale di segnalazione interna;
3. è incaricato della gestione della segnalazione nei casi di conflitto d'interessi del Responsabile Whistleblowing.

Il **Responsabile Whistleblowing**:

1. è il gestore del canale di segnalazione interna ai sensi dell'art. 4, comma 2, D. Lgs. n. 24/2023;
2. assicura il corretto svolgimento del processo di trasmissione e gestione delle segnalazioni descritto alla presente procedura;
3. per ciascuna segnalazione, gestisce le fasi di: **(a) ricezione; (b) valutazione preliminare di procedibilità ed ammissibilità; (c) esame nel merito (istruttoria); (d) riscontro** al segnalante; **(e) reportistica** agli organi

sociali dei relativi esiti;

4. si avvale della collaborazione delle Funzioni aziendali, dell'Organismo di Vigilanza e degli Organi di Controllo, nonché eventualmente di consulenti esterni, per la gestione delle singole segnalazioni, nel rispetto dei profili di massima riservatezza della segnalazione;
5. redige apposito **report** per ciascuna segnalazione ricevuta, con indicazione delle attività compiute e del relativo esito, da trasmettere all'Amministratore Delegato e all'OdV (anche nei casi in cui la segnalazione non abbia profili di rilevanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001), nel rispetto dei profili di riservatezza imposti dal D. Lgs. n. 24/2023 (in particolare, rispetto all'identità del segnalante);
6. redige, nel rispetto dei profili di riservatezza imposti dal D. Lgs. n. 24/2023 (in particolare, rispetto all'identità del segnalante), una **relazione annuale** sul corretto funzionamento del canale di segnalazione interna, contenente le informazioni e i dati sulle segnalazioni ricevute e gestite (oscurate con riferimento all'identità del segnalante, salvo le eccezioni consentite dal D. Lgs. n. 24/2023), l'indicazione degli esiti della gestione e delle relative motivazioni. La relazione deve indicare le **criticità** interne eventualmente riscontrate (“*gap*”) e le relative **azioni rimediali**, ai fini dell'implementazione dell'assetto organizzativo della Società, con particolare riguardo al sistema di controllo interno. La relazione annuale è trasmessa al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza;
7. cura la conservazione delle segnalazioni, della relativa documentazione e delle attività compiute per darvi seguito all'interno del canale di segnalazione interna.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, D. Lgs. n. 24/2023 e alla luce delle più accreditate *best practice*, la SOCIETÀ ha individuato nel proprio **Responsabile delle Risorse Umane** (Human Resources Manager o Funzione “HR”) il soggetto incaricato della **gestione del canale di segnalazione interna**, in quanto dotato dei requisiti richiesti dalla Normativa Whistleblowing, il quale assume quindi il ruolo di **Responsabile Whistleblowing** della SOCIETÀ.

#### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura delinea nel dettaglio le modalità per la **trasmissione** alla Società – e la successiva **gestione** da parte della SOCIETÀ stessa – di segnalazioni, in particolare:

- a) delle segnalazioni di “**violazioni**” secondo la definizione indicata al paragrafo n. 2, dotate dei requisiti oggettivi e soggettivi previsti dal D. Lgs. n. 24/2023, tali da poter essere qualificate come segnalazioni “**whistleblowing**”;
- b) delle segnalazioni di “**irregolarità**” che difettino dei presupposti (oggettivi e soggettivi) previsti dal D. Lgs. n. 24/2023, tali da essere qualificate come segnalazioni “**ordinarie**” secondo quanto previsto nel paragrafo n. 4.5<sup>5</sup>.

##### 4.1 Ambito soggettivo

Ai sensi della Normativa Whistleblowing<sup>6</sup>, i soggetti che possono effettuare una segnalazione *whistleblowing*, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, sono:

- i lavoratori subordinati *ex art.* 2094 cod. civ.;

<sup>5</sup> Secondo quanto indicato nelle Linee Guida ANAC e Confindustria, sarebbero – ad es. – escluse dalla disciplina *whistleblowing* 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)»; simili “contestazioni” potrebbero essere – appunto – trattate come “segnalazioni ordinarie”, in quanto aventi ad oggetto violazioni di prescrizioni o principi contenuti, ad es., in regolamenti aziendali o nel Codice Etico.

<sup>6</sup> Cfr., in particolare, art. 3 del D. Lgs. n. 24/2023.

- i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D. Lgs. n. 81/2015<sup>7</sup>;
- i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis D.L. 50/2017<sup>8</sup>;
- i lavoratori e i collaboratori che svolgono la propria attività per i fornitori;
- i lavoratori e i collaboratori che svolgono la propria attività per appaltatori e subappaltatori;
- i lavoratori autonomi titolari di un rapporto di collaborazione ex art. 409 cod. proc. civ.<sup>9</sup>;
- i lavoratori autonomi titolari di un rapporto di collaborazione ex art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015<sup>10</sup>;
- i liberi professionisti ed i consulenti esterni;
- gli stagisti e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti del Collegio Sindacale;
- i Soci di ECOMEMBRANE;
- l'intero personale, apicale e/o sottoposto, di ECOMEMBRANE;
- qualsiasi altro soggetto con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in seno alla SOCIETÀ.

I segnalanti, così individuati, saranno tutelati mediante apposite **misure di protezione**<sup>11</sup>, nel rispetto dell'obbligo di **riservatezza**<sup>12</sup>, della normativa in tema di **trattamento dei dati personali**<sup>13</sup>, del divieto di ritorsione<sup>14</sup> e delle **limitazioni** della responsabilità<sup>15</sup>, ove ne ricorrano le condizioni previste dalla Normativa Whistleblowing.

Nel caso di segnalazione *whistleblowing*, le medesime misure di protezione previste per il segnalante (“*whistleblower*”) si applicano anche ad altri soggetti, in quanto anch'essi comunque potenzialmente esposti a ritorsioni in virtù della segnalazione, quali:

- i “facilitatori”;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali lavora;
- gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- i colleghi di lavoro del segnalante, appartenenti al suo stesso contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente.

#### 4.2 Ambito oggettivo

Il D. Lgs. n. 24/2023 disciplina la protezione delle persone che segnalano una “**violazione**”, secondo la definizione richiamata al paragrafo n. 2, di cui siano venute a conoscenza **nel contesto lavorativo**, suscettibili di ledere **l'interesse**

<sup>7</sup> Quali i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio.

<sup>8</sup> Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali.

<sup>9</sup> Ad es., rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale.

<sup>10</sup> Ad es., i prestatori di lavoro coordinato e continuativo (cd. parasubordinato).

<sup>11</sup> Di cui al Capo III del D. Lgs. n. 24/2023.

<sup>12</sup> Art. 12 D. Lgs. n. 24/2023.

<sup>13</sup> Art. 13 D. lgs. n. 24/2023.

<sup>14</sup> Art. 17 D. Lgs. n. 24/2023.

<sup>15</sup> Art. 20 D. Lgs. n. 24/2023.

## pubblico o l'integrità della SOCIETÀ.

Le violazioni possono consistere in comportamenti, atti od omissioni.

La segnalazione *whistleblowing* può essere effettuata:

1. quando il rapporto giuridico con la SOCIETÀ è in corso;
2. durante l'eventuale periodo di prova;
3. quando il rapporto giuridico con la SOCIETÀ non è ancora iniziato, ma le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
4. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con la SOCIETÀ, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionamento, dimissioni, licenziamento etc.).

### 4.3 Procedibilità della segnalazione

Per essere trattate come “*whistleblowing*”, le segnalazioni devono superare un vaglio di **procedibilità**, in cui la SOCIETÀ (in persona del Responsabile Whistleblowing) verifica la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi richiesti dal D. Lgs. n. 24/2023.

La segnalazione sarà ritenuta **improcedibile** come “*whistleblowing*” qualora:

- a) non rientri nell'ambito oggettivo o soggettivo di applicazione indicati nella presente procedura (paragrafi n. 4.1. e n. 4.2.);
- b) abbia ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengano esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro.

Pertanto, ai fini della procedibilità della segnalazione come “*whistleblowing*”:

1. l'interesse personale del segnalante deve quantomeno concorrere con l'interesse della SOCIETÀ alla tutela della propria integrità;
2. deve sussistere un nesso con il rapporto di lavoro nei confronti di ECOMEMBRANE, tale per cui la conoscenza della violazione deve essere avvenuta nell'ambito di un rapporto di lavoro con la SOCIETÀ secondo quanto delineato al paragrafo n. 2.

Le segnalazioni che difettino di tali requisiti saranno gestite, se ammissibili, come segnalazioni “**ordinarie**” (cfr. paragrafo n. 4.5.).

### 4.4 Ammissibilità della segnalazione

Coerentemente con gli obiettivi sanciti dalla Normativa Whistleblowing, le segnalazioni devono essere **puntuali** e, per quanto possibile, **circostanziate**, in modo da consentire l'inquadramento dell'oggetto delle stesse nonché l'individuazione dei soggetti coinvolti<sup>16</sup>, e dunque una corretta comprensione dei fatti segnalati. Di conseguenza, è necessario fornire una descrizione **dettagliata** della violazione indicandone tutti gli estremi conosciuti, quali ad es.:

- a) il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto;
- b) le modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- c) le generalità e ogni altro elemento che consenta di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati ed i

---

<sup>16</sup> Per effettuare la segnalazione, non è necessario che il segnalante disponga di prove della violazione; tuttavia, deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio. In ogni caso, il segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione utile che possa provare i fatti oggetto della segnalazione, astenendosi tuttavia dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.



soggetti eventualmente coinvolti<sup>17</sup>.

Ove possibile, è utile fornire anche **documentazione** a sostegno della segnalazione, nonché indicare i **soggetti** che possano fornire un contributo conoscitivo sui fatti oggetto di segnalazione<sup>18</sup>.

Fermo quanto precede, la SOCIETÀ, in persona del Responsabile Whistleblowing, potrà comunque richiedere integrazioni e chiarimenti al segnalante.

Le segnalazioni **generiche**, e cioè prive di elementi sufficienti a consentire la comprensione dei fatti, sono **inammissibili** e saranno dunque **archivate**; allo stesso modo, sono inammissibili – e come tali saranno archiviate – le segnalazioni corredate da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione.

Sono altresì inammissibili le segnalazioni **manifestamente infondate** nonché le segnalazioni aventi ad oggetto meri “sospetti” generici e privi di concretezza o “voci di corridoio”<sup>19</sup>, e come tali saranno archiviate<sup>20</sup>.

#### **4.5** Segnalazioni “ordinarie”

Le segnalazioni prive dei requisiti oggettivi e soggettivi previsti dalla Normativa Whistleblowing saranno gestite, se ammissibili, come segnalazioni “**ordinarie**”.

Il processo di gestione della segnalazione non subisce alterazioni sostanziali rispetto alle segnalazioni “whistleblowing”; nondimeno, in caso di segnalazioni “ordinarie” non potrà trovare applicazione la disciplina prevista dalla Normativa Whistleblowing. In ogni caso, la SOCIETÀ adotta tutte le misure opportune per garantire la massima tutela possibile della **riservatezza** anche alle segnalazioni “ordinarie” ed estende anche a queste ultime il divieto di **misure ritorsive**.

#### **4.6** Segnalazioni anonime

Le segnalazioni **anonime**, ove debitamente circostanziate, saranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni “ordinarie” ricevute in forma nominativa (cfr. paragrafo 4.5.); in particolare, il sistema adottato da ECOMEMBRANE per la gestione delle segnalazioni consente al segnalante di optare per l’anonimato, mantenendo comunque la possibilità di interloquire con la SOCIETÀ (in persona del Responsabile Whistleblowing).

Tuttavia, in caso di segnalazioni anonime la Società non è obiettivamente in grado di garantire al segnalante lo stesso livello di tutela e di protezione assicurato per le segnalazioni nominative<sup>21</sup>; nondimeno, nel caso in cui il segnalante anonimo sia successivamente identificato, e la segnalazione presenti i requisiti oggettivi e soggettivi previsti dalla Normativa Whistleblowing, potrà usufruire delle **tutele** previste dal D. Lgs. n. 24/2023.

La SOCIETÀ si riserva la facoltà di non dare seguito alle **segnalazioni anonime non circostanziate**, che verranno

<sup>17</sup> In altri termini, la segnalazione deve avere un grado di completezza ed esaustività più ampio possibile. 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: (i) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione; (ii) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione; (iii) 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); (iv) gli eventuali documenti a supporto della segnalazione; (v) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione; (vi) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati; (vii) le proprie generalità (nome e cognome), salvo che voglia optare per segnalazione anonima; (viii) il proprio ruolo aziendale (ufficio/funzione di appartenenza, se trattasi di lavoratore subordinato o inserito nell’organizzazione societaria) e la “categoria soggettiva” di appartenenza (es. lavoratore subordinato, tirocinante, agente, fornitore, consulente ecc.).

<sup>18</sup> Mediante apposita funzionalità presente in Piattaforma.

<sup>19</sup> L’art. 2, comma 1 lett. b), D. Lgs. n. 24/2023 indica espressamente che, ai fini della segnalazione, i sospetti devono essere quantomeno “**fondati**” e quindi basati su “**elementi concreti**”.

<sup>20</sup> La Società garantisce la tracciabilità di tutte le segnalazioni ricevute e, in particolare, delle motivazioni sottese all’archiviazione o comunque all’esito della medesima.

<sup>21</sup> Posto che il sistema di protezione contemplato dal medesimo D. Lgs. n. 24/2023 – e dunque la tutela della riservatezza (art. 12), la protezione dalle ritorsioni (art. 17), le limitazioni della responsabilità (art. 20) e le misure di sostegno (art. 18) – richiede implicitamente che sia nota l’identità del segnalante.

considerate **inammissibili** e quindi **archivate**<sup>22</sup>.

#### 4.7 Informative al segnalante

Prima dell'inoltro di una segnalazione “*whistleblowing*”, oltre all'informativa in materia di protezione dei dati personali, il segnalante sarà informato che, al verificarsi di determinate condizioni<sup>23</sup>, potrebbe essere necessario – per la prosecuzione degli approfondimenti istruttori e/o per la compiuta celebrazione del procedimento disciplinare – avere il suo consenso a rivelare la propria identità.

Infine, prima dell'invio della segnalazione il *whistleblower* sarà informato che la segnalazione, qualora avesse ad oggetto illeciti rilevanti sul piano penale o erariale, potrebbe essere trasmessa anche all'Autorità giudiziaria, ordinaria e contabile.

## 5. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

### 5.1 Canale di segnalazione interna

Per dare piena esecuzione anzitutto alle previsioni del D. Lgs. n. 24/2023 e consentire una migliore gestione delle segnalazioni, ECOMEMBRANE ha istituito un proprio **canale interno** per la ricezione e la gestione delle segnalazioni – anche – *whistleblowing*, adottando una **piattaforma informatica** denominata “Sibilus” e prodotta da Testudo S.r.l., fornitore certificato e specializzato nello sviluppo di software per la gestione delle segnalazioni (di seguito, il “Fornitore”); tale canale garantisce, anche tramite il ricorso alla **crittografia**, la riservatezza dell'identità del segnalante (*whistleblower*), della/e persona/e coinvolta/e e degli altri soggetti comunque menzionati nella segnalazione (ad es., potenziali testimoni), nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata, secondo quanto richiesto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 24/2023 (di seguito, la “**Piattaforma**”).

La Piattaforma opera “*in cloud*” su appositi *server* dedicati, diversi da quelli della SOCIETÀ, dislocati all'interno dell'Unione Europea e protetti dalle più avanzate misure informatiche di protezione; il Fornitore garantisce la sicurezza anche fisica dei *server*.

Inoltre, dal lato della SOCIETÀ solo il Responsabile Whistleblowing – come “gestore” del canale – può accedere alla Piattaforma mediante autenticazione a più fattori, previa registrazione effettuata direttamente dal Fornitore della Piattaforma: le relative credenziali di accesso sono attribuite al Responsabile Whistleblowing in sede di registrazione dell'*account* e quindi note soltanto allo stesso. Una volta attivato il canale, nessun soggetto che non sia stato specificamente autorizzato dal Responsabile Whistleblowing può avere accesso alla Piattaforma e, in tal caso, il Responsabile Whistleblowing adotta tutte le cautele necessarie affinché sia assicurata la piena riservatezza dei dati (ad es., mediante anonimizzazione); peraltro, l'accesso di soggetti diversi dal Responsabile Whistleblowing è consentito sempre previa autenticazione a più fattori e questi ultimi avranno visibilità soltanto su singole segnalazioni individuate dal Responsabile Whistleblowing.

Dal lato del segnalante, invece, la Piattaforma è facilmente accessibile da qualsiasi dispositivo informatico mediante semplice connessione ad *internet*, non essendo necessaria alcuna installazione o registrazione; il segnalante è guidato progressivamente dalla Piattaforma nella realizzazione della segnalazione. Una volta inviata correttamente la segnalazione, la Piattaforma genera – in via automatica e casuale – un **codice numerico** (“*token*”) che individua in maniera univoca la segnalazione stessa; a maggiore garanzia della riservatezza della segnalazione, al segnalante è richiesto di generare anche una *password* a propria scelta. Si precisa che la SOCIETÀ – né il Fornitore – non ha alcuna visibilità su questi dati (*token* e *password*) e non è obiettivamente in grado di recuperarli. Soltanto il segnalante, quindi, è in possesso dei dati necessari per monitorare lo stato della sua segnalazione.

<sup>22</sup> A tal fine, una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare gli approfondimenti interni (ad es., l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, le società/divisioni interessate, le persone/unità coinvolte etc.).

<sup>23</sup> Ad es., la conoscenza dell'identità della persona segnalante risulti indispensabile per la difesa del soggetto segnalato come autore della violazione nel procedimento disciplinare.

## 5.2 Canale di segnalazione esterna, divulgazione pubblica e denuncia

In via **sussidiaria** rispetto all'utilizzo del canale di segnalazione interna rappresentato dalla **Piattaforma**, è possibile inoltrare la segnalazione – purché non abbia ad oggetto una violazione del Modello Organizzativo o la realizzazione (anche solo tentata) di un reato “presupposto” ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e sempre che presenti i requisiti oggettivi e soggettivi previsti dal D. Lgs. n. 24/2023 – all'Autorità Nazionale Anticorruzione (**ANAC**) mediante un **canale di segnalazione “esterna”** appositamente predisposto dall'Autorità<sup>24</sup>, cui è possibile accedere dal proprio sito *web* <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

Per poter effettuare una **segnalazione esterna** devono ricorrere precise condizioni, vale a dire<sup>25</sup>:

- a. il canale di segnalazione interna non risulta attivo o, se attivato, non è conforme ai criteri previsti dall'art. 4 del D. Lgs. 24/2023;
- b. il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione mediante il canale interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
- d. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione possa determinare il rischio di atti ritorsivi;
- e. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In via di ulteriore subordine, e sempre che ricorrano gli estremi oggettivi e soggettivi previsti per le segnalazioni “whistleblowing”, il whistleblower ha la possibilità di effettuare una “**divulgazione pubblica**”<sup>26</sup> quando:

- a) ha già effettuato una segnalazione interna e poi una segnalazione esterna – oppure ha effettuato direttamente una segnalazione esterna sussistendone le condizioni – e non gli è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

Infine, resta salva la possibilità per gli interessati di adire direttamente l'**Autorità Giudiziaria** o **Contabile**, indipendentemente dal ricorso alla **Piattaforma** e a prescindere dalla ricorrenza dei requisiti *whistleblowing*.

## 5.3 Invio della segnalazione

Chiunque intenda effettuare una segnalazione può accedere alla **Piattaforma** adottata dalla SOCIETÀ mediante connessione al sito *web* <https://ecomembrane.sibilus.io/>. Attraverso la Piattaforma, il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verrà richiesto, al fine di circostanziare al meglio la stessa, di compilare una serie di moduli.

Per garantire maggiormente la riservatezza del segnalante, si suggerisce di accedere alla Piattaforma utilizzando un pc o comunque un *device* diverso da quello aziendale.

La Piattaforma consente di presentare la segnalazione con diverse **modalità**:

- a) **segnalazione scritta**, mediante compilazione di apposito formulario ivi reso disponibile; la segnalazione

<sup>24</sup> Cfr. art. 3 comma 2 lett. b) D. Lgs. n. 24/2023.

<sup>25</sup> Previste dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023.

<sup>26</sup> Cfr. art. 2 D. Lgs. n. 24/2023: “rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone”.

scritta può essere effettuata in forma anonima o nominativa;

- b) **segnalazione orale**, mediante sistema di messaggistica vocale con registrazione e trascrizione immediata. Al segnalante è consentito modificare la trascrizione “originaria”, consapevole che – una volta inoltrata – soltanto la trascrizione rettificata costituisce “segnalazione”. Anche la segnalazione orale può essere in forma nominativa o anonima; in tal caso, una volta inviata la segnalazione la registrazione vocale non sarà conservata (come accade, invece, per la segnalazione nominativa);
- c) **segnalazione mediante incontro diretto**, su richiesta del segnalante, con il Responsabile Whistleblowing quale gestore del canale di segnalazione interna; l’incontro è oggetto di fonoregistrazione e **verbalizzazione** previo consenso del segnalante, al quale sarà sottoposto il verbale per verifica, rettifica o conferma del contenuto, apponendovi la propria sottoscrizione<sup>27</sup>; il verbale così redatto verrà poi caricato sulla Piattaforma assieme alla registrazione audio a cura del Responsabile Whistleblowing e costituirà la “segnalazione”.

Una volta inviata correttamente la segnalazione, la Piattaforma genera in modo automatico e casuale il relativo **codice** (“*token*”) e richiede al segnalante di scegliere una **password** per la segnalazione; inserendo il token e la password in un’altra apposita sezione nella schermata principale della Piattaforma – “**Trova Segnalazione**” – il segnalante stesso ha la possibilità di:

- a) **monitorare** in qualsiasi momento lo stato della propria segnalazione;
- b) **interloquire** – eventualmente – con il Responsabile Whistleblowing.

È fortemente suggerito al segnalante di **conservare** e **custodire** il codice e la password della segnalazione e di controllare spesso la Piattaforma per rispondere ad eventuali domande o richieste di integrazione del Responsabile Whistleblowing. Si ricorda che il token e la password non possono essere in alcun modo recuperati dalla Società né dal Fornitore; di conseguenza, in caso di smarrimento il whistleblower non potrà più accedere alla segnalazione effettuata e dovrà, eventualmente, presentarne una nuova (alla quale verrà attribuito un nuovo token e bisognerà indicare nuovamente una password).

Inoltre, è suggerito al segnalante di **monitorare** regolarmente lo stato della propria segnalazione (all’interno della sezione della Piattaforma “**Trova Segnalazione**”) per rispondere ad eventuali richieste di integrazione o di chiarimento formulate dal Responsabile Whistleblowing.

### *5.3.a. Segnalazioni presentate al di fuori della Piattaforma*

In caso di segnalazioni effettuate con modalità diverse dall’utilizzo della Piattaforma (ad es., via e-mail), chi riceve la segnalazione deve tempestivamente introdurla in Piattaforma attraverso l’apposita sezione “**Inoltra Segnalazione**”; si precisa che, laddove il contenuto della segnalazione non sia conosciuto dal destinatario (ad es. perché presentata in busta chiusa), questi deve immediatamente consegnare la segnalazione al Responsabile Whistleblowing: quest’ultimo provvederà ad apprendere il contenuto e ad introdurla in Piattaforma mediante la sezione “Inoltra Segnalazione”. Si procede allo stesso modo anche nel caso in cui sia il Responsabile Whistleblowing a ricevere una segnalazione al di fuori della Piattaforma (ad es., a mezzo e-mail).

In ogni caso, ogni segnalazione ricevuta al di fuori della Piattaforma dovrà essere veicolata – entro 7 (sette) giorni dalla ricezione – all’interno della Piattaforma stessa, dando contestuale notizia di tale trasmissione al segnalante (sempreché sia noto almeno un contatto). Qualora la segnalazione sia pervenuta alla SOCIETÀ al di fuori della Piattaforma e in forma completamente anonima, Ecomembrane non potrà garantire al segnalante un corretto aggiornamento sul prosieguo della segnalazione. Si procede allo stesso modo anche nel caso in cui sia il Responsabile Whistleblowing a ricevere una segnalazione al di fuori della Piattaforma.

<sup>27</sup> Questa tipologia di segnalazioni viene raccolta nell’ambito di un incontro diretto, previa presentazione dell’informativa del trattamento dei dati personali; il Responsabile Whistleblowing inserisce la segnalazione (ossia il verbale) all’interno della Piattaforma.

Per consentire una migliore gestione delle segnalazioni e La SOCIETÀ suggerisce fortemente l'utilizzo della Piattaforma per la trasmissione di segnalazioni.

Una volta inoltrata la segnalazione in Piattaforma, entro i successivi 7 (sette) giorni il Responsabile Whistleblowing è tenuto a fornire al segnalante, sempre tramite la Piattaforma, **avviso di ricevimento** della segnalazione. Chi abbia ricevuto una segnalazione al di fuori della Piattaforma è tenuto al massimo riserbo sulle informazioni oggetto della segnalazione, in particolare sull'identità del segnalante, della persona coinvolta o delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché sull'oggetto e sul contenuto della segnalazione stessa.

Si ribadisce che la massima estensione delle misure di tutela e di protezione a favore del segnalante sono riservate alle segnalazioni in possesso dei requisiti previsti dalla Normativa Whistleblowing; in ogni caso, la SOCIETÀ si impegna a garantire la massima riservatezza e salvaguardia ad ogni segnalazione ricevuta, sempreché effettuate in buona fede.

#### **5.4 Ricezione e analisi della segnalazione**

L'invio di una segnalazione comporta il dovere del Responsabile Whistleblowing di:

- 1) prendere in carico la segnalazione, avvisando contestualmente il segnalante (avviso di ricevimento);
- 2) effettuare una prima valutazione di procedibilità ed ammissibilità della segnalazione (valutazione preliminare);
- 3) dare seguito alla segnalazione ammissibile mediante apposita attività istruttoria;
- 4) dare riscontro al segnalante sulle attività intraprese dopo l'invio della segnalazione per darvi seguito.

##### **5.4.a. Avviso di ricevimento/presa in carico**

Una volta correttamente presentata la segnalazione, entro 7 (sette) giorni il Responsabile Whistleblowing avvisa il segnalante – sempre attraverso la Piattaforma – di aver ricevuto e preso in carico la segnalazione. Dalla data di avviso di ricezione decorre il termine di legge di 3 (tre) mesi per fornire riscontro al segnalante sul seguito avuto dalla segnalazione (cfr. paragrafo n. 5.4.e.).

##### **5.4.b. Conflitto d'interessi**

Nel caso in cui la segnalazione individui il Responsabile Whistleblowing come presunto responsabile della violazione o come persona coinvolta dalla violazione o comunque menzionata dalla stessa, l'attività di gestione della singola segnalazione sarà svolta dall'Organismo di Vigilanza che porterà avanti, in luogo del Responsabile Whistleblowing, il processo come prescritto dalla presente Procedura.

Allo stesso modo si procede nel caso in cui il Responsabile Whistleblowing abbia un interesse particolare correlato alla segnalazione (non necessariamente in conflitto), sia esso attuale o potenziale, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio nella gestione della segnalazione.

##### **5.4.c. Valutazione preliminare di procedibilità ed ammissibilità**

Presa in carico la segnalazione, il Responsabile Whistleblowing effettua una **valutazione preliminare** della stessa, di concerto con l'OdV salvo che l'OdV stesso risulti essere coinvolto nella segnalazione o comunque versare in una situazione di conflitto d'interessi, verificando che sussistano i requisiti minimi di **procedibilità** e di **ammissibilità** per procedere alla successiva analisi nel merito. A tal fine, il Responsabile Whistleblowing può anche:

- a. domandare informazioni integrative e/o chiarimenti al segnalante;

richiedere – sotto la propria supervisione – il supporto delle altre funzioni aziendali nonché di consulenti esterni, garantendo in ogni caso la tutela dei profili di riservatezza della segnalazione (ad es., mediante “anonimizzazione” della identità del segnalante). Se dalla verifica preliminare la segnalazione risulti **improcedibile**, la stessa sarà qualificata come “**ordinaria**” (cfr. paragrafo n. 4.5.); in ogni caso, la segnalazione (ordinaria o whistleblowing) è

sottoposta ad un vaglio di “ammissibilità”: laddove risulti **inammissibile**<sup>28</sup>, il Responsabile Whistleblowing procede all’**archiviazione** ed invia al segnalante **riscontro** circa l’inammissibilità della segnalazione fornendone motivazione. L’archiviazione e le relative motivazioni sono condivise con l’OdV.

La documentazione relativa alla segnalazione deve essere conservata per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

Nel caso in cui ritenga **ammissibile** la segnalazione, il Responsabile Whistleblowing incardina la successiva fase di **istruttoria**.

#### 5.4.d. Istruttoria

Nel corso dell’istruttoria il Responsabile Whistleblowing effettua tutti gli approfondimenti ritenuti necessari o opportuni per verificare la fondatezza della segnalazione di concerto con l’OdV, salvo che:

- a) l’OdV stesso risulti essere coinvolto nella segnalazione o comunque versi in una situazione di conflitto d’interessi;
- b) l’oggetto della segnalazione fuoriesca dall’ambito applicativo del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Responsabile Whistleblowing potrà avvalersi, sotto la propria supervisione, del supporto delle altre funzioni aziendali ed eventualmente degli Organi di controllo (ad es., Collegio Sindacale) oppure di consulenti esterni (ad es., professionisti legali o IT), garantendo sempre la massima riservatezza possibile della segnalazione (ad es., tramite procedura di “anonimizzazione”)<sup>29</sup>. In ogni caso, il Responsabile Whistleblowing si assicura che le funzioni aziendali, gli Organi di controllo, l’OdV e gli eventuali consulenti esterni coinvolti non versino in situazioni di **conflitto d’interesse**.

Nella fase di istruttoria, tutti i soggetti coinvolti nell’esame della segnalazione:

1. garantiscono l’imparzialità, l’equità e l’accuratezza delle analisi e della valutazione della segnalazione;
2. assicurano la riservatezza e confidenzialità delle informazioni raccolte;
3. evitano di veicolare la segnalazione – e i relativi contenuti – al di fuori della Piattaforma;
4. utilizzano modalità di approfondimento e verifica idonee a tutelare – da un lato – il segnalante da possibili ritorsioni e discriminazioni nonché – dall’altro – la reputazione e l’onorabilità dei segnalati, garantendo a costoro il pieno esercizio del diritto di difesa.

Anche nel corso della fase istruttoria il Responsabile Whistleblowing può:

- a. richiedere informazioni aggiuntive al whistleblower;
- b. procedere all’audizione delle persone segnalate come autori della violazione, delle persone coinvolte nella violazione e/o delle persone comunque menzionate nella segnalazione, per consentire il pieno esercizio del diritto di difesa. Su richiesta di questi, le medesime persone devono essere sentite mediante incontro diretto oppure – a discrezione dell’interessato – attraverso acquisizione di osservazioni scritte;
- c. acquisire documenti e informazioni dalle altre funzioni aziendali, dai consulenti esterni della SOCIETÀ e – in generale – da tutto il personale aziendale.

Il Responsabile Whistleblowing informa l’Amministratore Delegato sulle modalità, termini e tempi dello svolgimento delle attività di approfondimento, nel rispetto degli obblighi di riservatezza imposti dal D. Lgs. n. 24/2023, sempreché tale informativa non possa pregiudicare lo svolgimento dell’istruttoria. Nel caso gli accertamenti coinvolgano anche un componente di Organi Sociali o l’OdV, è informato anche il Presidente del C.d.A. nonché il Presidente del Collegio

<sup>28</sup> In quanto, ad es., manifestamente infondata o non sufficientemente circostanziata per consentire ulteriori approfondimenti nonostante le eventuali integrazioni fornite dal whistleblower.

<sup>29</sup> Il Responsabile Whistleblowing dovrà oscurare, ad es., ogni dato che possa identificare il segnalante.

Sindacale.

#### 5.4.e. Valutazione delle risultanze istruttorie e riscontro al segnalante

Terminata la fase istruttoria, il Responsabile Whistleblowing effettua – di concerto con l’OdV nel caso di segnalazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 – la **valutazione delle risultanze** emerse all’esito degli approfondimenti compiuti.

In ogni caso, entro 3 (tre) mesi dalla data di invio al segnalante dell’avviso di ricezione della segnalazione, il Responsabile Whistleblowing è tenuto a dare **riscontro** motivato al segnalante sull’esito finale della gestione della segnalazione; in particolare il Responsabile Whistleblower è tenuto ad indicare nel riscontro:

- 1) la  **fondatezza**  della segnalazione, evidenziando al segnalante le misure intraprese di conseguenza;  
oppure
- 2) l’ **infondatezza**  della segnalazione, dando atto al segnalante – con debita motivazione – della conseguente archiviazione.

Se nei 3 (tre) mesi dall’avviso di ricevimento della segnalazione non sia ancora intervenuta una determinazione definitiva nel merito, il Responsabile Whistleblowing dovrà comunque fornire **riscontro interlocutorio** al segnalante, comunicando le attività compiute sino a quel momento per dare seguito alla segnalazione, nonché le attività programmate e non ancora assolte (salvo che ciò pregiudichi seriamente gli approfondimenti, le investigazioni o le indagini); successivamente, il Responsabile Whistleblowing dovrà comunicare al segnalante l’**esito finale** della gestione della segnalazione.

La segnalazione e la documentazione a supporto delle stesse sono conservate per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per cui i dati sono stati raccolti e successivamente trattati, e comunque non superiore a 5 (cinque) anni, nel rispetto del D. Lgs. n. 24/2023 e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

#### 5.4.f. Segnalazione infondata

Laddove la segnalazione risulti **infondata**, il Responsabile Whistleblowing procede all’**archiviazione** della stessa, dandone **riscontro** motivato al segnalante, previa condivisione con l’OdV. Allo stesso tempo, il Responsabile Whistleblowing predispone apposito **report** motivato da trasmettere all’Amministratore Delegato e all’OdV (anche nei casi in cui la segnalazione non abbia profili di rilevanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001), assicurando pur sempre il rispetto dei requisiti di riservatezza imposti dal D. Lgs. n. 24/2023.

La SOCIETÀ tutela il soggetto segnalato da qualsiasi ripercussione negativa e ritorsione derivante dalla segnalazione rivelatasi infondata.

La documentazione relativa alla segnalazione deve essere conservata per il tempo necessario agli scopi per cui i dati sono stati raccolti e successivamente trattati e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

#### 5.4.g. Segnalazione fondata

Se dagli approfondimenti la segnalazione risulti **fondata**, il Responsabile Whistleblowing dà riscontro al segnalante evidenziando le misure intraprese e da intraprendere; allo stesso tempo, il Responsabile Whistleblowing predispone apposito **report** motivato da trasmettere all’Amministratore Delegato per le opportune determinazioni di competenza (ad es., attivazione del **procedimento disciplinare**) previa condivisione con l’Organismo di Vigilanza (anche nei casi in cui la segnalazione non abbia profili di rilevanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001), garantendo pur sempre i profili di riservatezza. Ove possibile, tale **report** deve contenere le azioni che appare opportuno intraprendere in relazione ai fatti segnalati (ad es., avvio del procedimento disciplinare, deposito di denuncia/querela all’Autorità Giudiziaria), nonché l’indicazione delle **criticità** interne riscontrate (“gap”) e delle **azioni rimediali** suggerite per superarle ai fini dell’implementazione dell’assetto organizzativo della SOCIETÀ, con particolare riguardo al sistema di controllo interno.

Nel caso di segnalazioni di particolare gravità, intendendosi per tali quelle segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni dalla possibile rilevanza penale o suscettibili di esporre la SOCIETÀ a un danno patrimoniale e/o reputazionale significativo, il Responsabile Whistleblowing interesserà tempestivamente, anche nel corso dell'istruttoria, l'Amministratore Delegato o, nel caso sia coinvolto quest'ultimo o il Presidente del C.d.A., il Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale.

Laddove emergano estremi di reato, il Responsabile Whistleblowing dovrà anche evidenziare la possibilità di presentare denuncia/querela all'Autorità Giudiziaria.

In ogni caso, tutte le segnalazioni ricevute, anche se archiviate per qualsiasi ragione, confluiscono in apposita **relazione** periodica trasmessa – con cadenza almeno annuale – dal Responsabile Whistleblowing al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza (cfr. paragrafo n. 5.5.).

### 5.5 Relazione annuale

Con cadenza almeno annuale, il Responsabile Whistleblowing redige per il Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale apposita **relazione** sul funzionamento del canale adottato dalla SOCIETÀ per la gestione delle segnalazioni, contenente le informazioni e i dati (ove richiesto dal D. Lgs. n. 24/2023 anonimizzati con riferimento all'identità del segnalante) relativi a tutte le segnalazioni ricevute e gestite, l'indicazione degli esiti della gestione e delle relative motivazioni, nonché delle relative tempistiche. Inoltre, la relazione deve indicare le **criticità** interne eventualmente riscontrate ("gap") e le relative **azioni rimediali**, ai fini dell'implementazione dell'assetto organizzativo della SOCIETÀ, con particolare riguardo al sistema di controllo interno.

### 5.6 Segnalazioni in "malafede"

Nel caso in cui la segnalazione risulti essere stata presentata in "malafede"<sup>30</sup> sarà presa in seria considerazione dalla SOCIETÀ e nei confronti del segnalante – laddove si tratti di personale (apicale o sottoposto) della SOCIETÀ – potrà essere incardinato procedimento disciplinare/sanzionatorio. Nei confronti di controparti contrattuali della SOCIETÀ, la SOCIETÀ si attiverà per la risoluzione del contratto e/o il risarcimento del danno.

Resta comunque salva la possibilità per la SOCIETÀ e per i diretti interessati (ad es., soggetti a cui è attribuita la violazione o comunque menzionati nella segnalazione) di tutelare le proprie ragioni in conseguenza della segnalazione in malafede in tutte le sedi competenti, compresa la sede penale.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente Procedura, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale e indebita strumentalizzazione del canale di segnalazione interna ed esterna.

## **6. BUDGET PER LA GESTIONE DEL CANALE INTERNO**

Per consentire l'esercizio autonomo dell'attività di gestione del canale whistleblowing, la SOCIETÀ pone a disposizione del Responsabile Whistleblowing – in qualità di gestore del canale interno – un apposito **budget annuale** di € 20.000,00 suscettibile di essere integrato a richiesta del Responsabile Whistleblowing medesimo e, in ogni caso, con obbligo di puntuale rendicontazione in sede di *report* e di relazione annuale. Nei casi di urgenza, il Responsabile Whistleblowing è autorizzato a impegnare risorse della SOCIETÀ per un importo anche superiore (fino ad € 40.000,00), previa informativa dettagliata al Consiglio di Amministrazione nel rispetto, pur sempre, dei profili di riservatezza della segnalazione.

Il Responsabile Whistleblowing ha piena facoltà di impiegare il *budget* a propria disposizione per la corretta valutazione e gestione delle segnalazioni, ad es. affidando incarichi di consulenza a professionisti esterni, senza necessità di autorizzazione ma pur sempre nel rispetto delle procedure aziendali.

<sup>30</sup> Per tale s'intende una segnalazione presentata (consapevolmente o con colpa grave) sulla base di informazioni e dati falsi, o comunque connotata da gravi profili di erroneità, eventualmente diretta a danneggiare i soggetti segnalati o comunque ad arrecare un pregiudizio agli stessi.



## 7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 7.1 Procedimento disciplinare e sanzionatorio

Nel caso in cui all'esito dell'istruttoria la segnalazione risulti fondata, il Responsabile Whistleblowing, a seconda dell'inquadramento del soggetto a cui si riferisce la segnalazione (soggetto segnalato), individua l'organo o la funzione aziendale competente a procedere con gli eventuali provvedimenti/interventi necessari, garantendo comunque i profili di riservatezza previsti dalla Normativa Whistleblowing, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale.

In particolare, laddove dall'istruttoria condotta sulla segnalazione emergano profili di responsabilità del personale – apicale o sottoposto – della SOCIETÀ, il Responsabile Whistleblowing ne informa l'Amministratore Delegato affinché siano adottate le misure più opportune (ad es., avvio procedimento disciplinare). Laddove emergano profili di responsabilità degli Organi sociali e/o di controllo o dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile Whistleblowing ne informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per le valutazioni di rispettiva competenza.

Nei confronti del personale sottoposto il procedimento disciplinare è gestito dalla Funzione HR sotto la supervisione dell'Amministratore Delegato, mentre nei confronti del personale apicale il procedimento disciplinare/sanzionatorio, sempre gestito dalla Funzione HR, è supervisionato dal Consiglio di Amministrazione; in particolare, la Funzione HR è tenuta a dare al Consiglio di Amministrazione previa informativa per le opportune autorizzazioni e delibere a procedere in tutte le fasi del procedimento disciplinare/sanzionatorio. Nel caso in cui il procedimento sanzionatorio investa gli amministratori, l'Organismo di Vigilanza o i sindaci, è previsto il coinvolgimento anche del Collegio Sindacale e finanche dell'Assemblea.

In caso di procedimento disciplinare/sanzionatorio con contestazione fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione *whistleblowing*, il segnalante è informato che è necessario il suo consenso scritto a rivelare la propria identità, qualora risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato, pena l'inutilizzabilità della segnalazione nell'ambito del medesimo procedimento. Il Responsabile Whistleblowing, al verificarsi di tale ipotesi, trasmette comunicazione scritta al segnalante (se del caso attraverso la Piattaforma) delle ragioni alla base della richiesta di consenso al disvelamento dell'identità.

Il procedimento disciplinare/sanzionatorio è **distinto** ed **autonomo** rispetto alla procedura di segnalazione e rappresenta una fase meramente eventuale.

La SOCIETÀ si astiene dal causare al responsabile della violazione effetti negativi diversi e ulteriori da quelli previsti dalla presente Procedura – in linea con il D. Lgs. n. 24/2023 – e dalla disciplina civilistica, giuslavoristica e penalistica.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento sanzionatorio più mite per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile. Laddove si accerti che una segnalazione effettuata in "malafede" avesse lo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, è previsto l'inasprimento del trattamento sanzionatorio più grave.

Il Responsabile Whistleblowing e l'Organismo di Vigilanza sono puntualmente informati dello svolgimento e dell'esito del procedimento disciplinare/sanzionatorio incardinato a seguito di segnalazioni.

In ogni caso, anche in sede disciplinare/sanzionatoria la SOCIETÀ garantisce il pieno esercizio del diritto di difesa.

### 7.2 Sanzioni

La violazione della Normativa Whistleblowing e della presente procedura integra un **illecito disciplinare**, passibile di **sanzione** in linea con quanto previsto dalla normativa giuslavoristica e dalla Contrattazione Collettiva Nazionale. In particolare, la SOCIETÀ considera come **illeciti disciplinari** le seguenti condotte:

- 1) la violazione degli obblighi di riservatezza;
- 2) la violazione – anche solo minacciata o tentata – delle misure poste a tutela del segnalante;
- 3) la trasmissione – con dolo o colpa grave – di segnalazioni basate su dati e informazioni false o viziate da gravi

profili di erroneità; è inoltre prevista l'irrogazione di sanzioni disciplinari quando sia accertata, con sentenza anche di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave<sup>31</sup>;

- 4) l'adozione – anche solo minacciata o tentata – di misure ritorsive nei confronti del segnalante, del “facilitatore” o degli altri soggetti “legati” al whistleblower<sup>32</sup>;
- 5) l'adozione – anche solo minacciata o tentata – di condotte ostruzionistiche rispetto alla segnalazione;
- 6) l'omessa analisi e verifica della segnalazione
- 7) l'omessa trasmissione di segnalazioni laddove ne sussistano i presupposti.

Nei casi appena descritti, la SOCIETÀ potrà adottare nei confronti del relativo autore tutti i provvedimenti che si renderanno opportuni o necessari in base al rapporto intercorrente con la SOCIETÀ.

A titolo esemplificativo, la SOCIETÀ potrà:

- a) nei confronti dei **dipendenti**, avviare il procedimento disciplinare ex art. 7 Statuto dei Lavoratori, comminando all'esito le sanzioni disciplinari previste dalla normativa di riferimento e dal CCNL applicabile alla SOCIETÀ, sino all'eventuale intimazione del licenziamento con o senza preavviso;
- b) nei confronti dei **membri degli Organi sociali**, revocare le deleghe o finanche disporre la revoca per giusta causa del singolo dalla carica;
- c) nei confronti dei **terzi** (ad es., consulenti), risolvere il rapporto in essere ed esercitare eventuali azioni risarcitorie (anche in sede penale).

## 8. INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE

Al fine di favorire la diffusione di una cultura aziendale improntata all'integrità, alla responsabilità e al rispetto della legalità, tutto il Personale della SOCIETÀ, apicale e sottoposto, riceve chiara e precisa informazione sul funzionamento del sistema interno di segnalazione, attraverso **comunicazioni** e **circolari interne** nonché apposite attività di **formazione**.

Il Responsabile Whistleblowing fornisce agli interessati, nella massima riservatezza tutte le informazioni e i chiarimenti necessari sul sistema di segnalazione<sup>33</sup>. Informazioni e chiarimenti di portata generale sono anche **pubblicati** in apposita sezione del sito *web* della SOCIETÀ.

Inoltre, sul sito istituzionale dell'ANAC è disponibile l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono **misure di sostegno** a chi intenda effettuare una segnalazione<sup>34</sup>, per tali intendendosi informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione da ritorsioni prevista dalla normativa nazionale o europea.

## 9. GARANZIE DEL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE

In linea con quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 e dalle più accreditate *best practice*, il sistema interno adottato dalla SOCIETÀ per la ricezione e gestione delle segnalazioni assicura:

- a) *la massima salvaguardia della riservatezza;*
- b) *il divieto di ritorsione.*

La SOCIETÀ intende assicurare ad ogni segnalazione ricevuta, sia essa “ordinaria” o propriamente di “whistleblowing”

<sup>31</sup> Cfr. art. 16 comma 3 D. Lgs. 24/2023.

<sup>32</sup> Cfr. art. 3, comma 5, D. Lgs. n. 24/2023).

<sup>33</sup> Cfr. art. 5, comma 1 lett. e), D. Lgs. n. 24/2023.

<sup>34</sup> Cfr. <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9>.

(purché in buona fede), la salvaguardia dei profili di **riservatezza** nonché garantire ai segnalanti la massima tutela possibile da qualunque tipo di **misura ritorsiva**. Al contempo, la SOCIETÀ assicura il pieno esercizio del **diritto di difesa** ai soggetti coinvolti dalla segnalazione e si astiene dal perpetrare qualsiasi misura ritorsiva.

### 9.1 La tutela della riservatezza

L'intero processo di ricezione e gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza:

- (a) dell'identità del segnalante, del segnalato, del facilitatore e dei soggetti coinvolti o comunque menzionati nella segnalazione;
- (b) dell'oggetto e del contenuto della segnalazione (e della relativa documentazione allegata, se presente).

Invero, anche grazie al ricorso alla crittografia, l'utilizzo della Piattaforma assicura la massima riservatezza sia dal lato della SOCIETÀ, in quanto solo il Responsabile Whistleblowing può accedere alla segnalazione e consentire eventualmente ad altri – previa adozione delle opportune cautele (in particolare, anonimizzazione) – di intervenire sulla medesima, sia dal lato del segnalante, essendo solo quest'ultimo in possesso del codice e della password per accedere alla propria segnalazione.

Il personale è avvertito che il diritto del soggetto cui è attribuita della violazione di ottenere l'indicazione dell'origine dei dati personali<sup>35</sup> non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato e/o per il compimento dei doverosi approfondimenti.

### 9.2 Il divieto di ritorsione

La SOCIETÀ ripudia fermamente l'adozione di misure ritorsive e non tollera che le stesse siano perpetrate da e/o nei confronti del proprio personale, apicale o sottoposto, o di terzi. Fatto salvo quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 in caso di segnalazione in "malafede"<sup>36</sup>, il segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura disciplinare in virtù della segnalazione; il segnalante in buona fede è dunque tutelato contro ogni misura ritorsiva, diretta o indiretta, minacciata o solo tentata, che possa avere conseguenze sul rapporto intercorrente con la Società (e in particolare sulle sue attuali condizioni di lavoro) per motivi collegati anche indirettamente alla segnalazione.

Per **misure ritorsive** si intendono – ad es. – le misure disciplinari, il licenziamento o la sospensione, le molestie sul luogo di lavoro, discriminazioni, mutamenti nelle mansioni (ad es. demansionamento) nella retribuzione, nell'orario o nella sede di lavoro<sup>37</sup>, la mancata promozione ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro, che si ponga come conseguenza pregiudizievole ed ingiusta dell'aver effettuato la segnalazione<sup>38</sup>.

Il segnalante che ritenga di aver subito una misura ritorsiva – anche solo minacciata o tentata – può agire in giudizio nei confronti dell'autore. In tal caso, sarà quest'ultimo a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non dipendano causalmente dalla segnalazione. L'adozione o la minaccia di misure ritorsive nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere **denunciata** ad **ANAC**. Il segnalante che ritenga di aver subito una misura ritorsiva (anche solo minacciata o tentata) è fortemente invitato ad informarne senza ritardo il Responsabile Whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza e l'Amministratore Delegato.

Le misure ritorsive sono **nulle**<sup>39</sup>. È onere del datore di lavoro, 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

<sup>35</sup> Cfr. art. 7, comma 2, D. Lgs. n. 196/2003.

<sup>36</sup> Cfr. art. 16 comma 3 D. Lgs. n. 24/2023.

<sup>37</sup> Referenze negative, mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.

<sup>38</sup> Cfr. art. 17, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023.

<sup>39</sup> Cfr. art. 19, comma 3, D. Lgs. n. 24/2023.

segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## 10. TUTELA DEI DATI PERSONALI

La ricezione e gestione delle segnalazioni avverrà in conformità alla normativa in tema di **tutela dei dati personali**. Tutti i dati personali verranno trattati, in ciascuna fase della procedura, nel rispetto della normativa sulla privacy ed utilizzati per finalità determinate, esplicite e legittime connesse con i compiti gestori dei soggetti preposti e necessari per il buon esito della procedura, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali degli interessati.

La SOCIETÀ è Titolare dei trattamenti di dati personali e quindi è pienamente responsabile del rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, segnatamente:

- Regolamento UE n. 679/2016 Regolamento Generale sulla Protezione dei dati (di seguito, GDPR);
- D. Lgs. n. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”;
- Provvedimenti, Linee Guida e Pareri emessi dall’Autorità Garante per la protezione dei dati personali, dal Comitato Europeo per la Protezione dei Dati e dal Garante Europeo della Protezione dei Dati;

Il Responsabile Whistleblowing, quale gestore del canale di segnalazione interna, al conferimento della nomina è altresì **autorizzato al trattamento** dei dati eventualmente appresi nell’esercizio delle sue funzioni, così come l’OdV.

Nell’assolvere i propri compiti istituzionali la SOCIETÀ si impegna a proteggere i dati personali in ogni fase del trattamento, rispettando i seguenti principi:

1. trattare i dati personali in modo lecito, corretto e trasparente in linea con i principi costituzionali e la normativa vigente in materia e nel rispetto di norme etiche e deontologiche;
2. raccogliere ed utilizzare i dati con modalità corrette ovvero chiare e trasparenti per l’interessato;
3. sensibilizzare l’interessato circa i rischi, le norme, le garanzie e i diritti relativi al trattamento dei dati personali;
4. limitare per quanto possibile il numero dei soggetti autorizzati al trattamento;
5. attuare misure tecniche e organizzative, idonee e continuamente aggiornate, per garantire per proteggere i dati personali da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla divulgazione non autorizzata;
6. personalizzare in relazione al loro destinatario i documenti informativi sulla privacy;
7. garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione impedendo la tracciabilità del log di accesso del segnalante;
8. effettuare la Data Protection Impact Assessment (D.P.I.A.), volta a descrivere il trattamento dei dati, valutarne la necessità e la proporzionalità e a gestire gli eventuali rischi per i diritti e le libertà delle persone interessate al trattamento stesso;
9. effettuare la nomina di responsabile del trattamento dei dati ai sensi dell’art. 28 del GDPR, disciplinando l’esecuzione dei trattamenti da parte dei responsabili del trattamento con contratto od altro atto giuridico che preveda l’oggetto, la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento<sup>40</sup>;
10. rendere ex ante ai possibili interessati (segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un’informativa sulle finalità del trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi;

<sup>40</sup> I responsabili del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità.

11. assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.

## 11. SANZIONI ANAC

Come stabilito dalla Normativa Whistleblowing e precisato dalla Linee Guida<sup>41</sup>, ANAC è titolare di un potere **sanzionatorio** in relazione alla materia *whistleblowing*.

In particolare, e al di là delle eventuali sanzioni disciplinari descritte al paragrafo n. 7 e delle eventuali sanzioni in materia di tutela dei dati personali comminate dal **Garante**<sup>42</sup>, ANAC applica al “**responsabile**” le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta il compimento di atti ritorsivi. In tal caso, il “responsabile” è la persona fisica che ha compiuto (o concorso a commettere) la ritorsione;
- b) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che la segnalazione sia stata ostacolata o vi sia stato il tentativo di ostacolarla. In tal caso, il “responsabile” è la persona fisica che ha ostacolato – o concorso ad ostacolare oppure tentato di ostacolare – la segnalazione;
- c) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che la violazione dell’obbligo di riservatezza. In tal caso, il “responsabile” è la persona fisica che ha violato (o concorso a violare) gli obblighi di riservatezza previsti dalla Normativa Whistleblowing;
- d) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione conformi ai requisiti del D. Lgs. n. 24/2023, oppure quando accerta che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023. In entrambi i casi il “responsabile” è considerato l’organo di indirizzo dell’ente, dunque il Consiglio di Amministrazione;
- e) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In tal caso, il “responsabile” è considerato il **gestore del canale di segnalazione interna**, dunque il Responsabile Whistleblowing (individuato nella **Funzione HR**);
- f) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria.

<sup>41</sup> Cfr. art. 21 del D. Lgs. n. 24/2023.

<sup>42</sup> Garante per la protezione dei dati personali.