

INFORMATIVA SUI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI ED ESTERNI
ai sensi dell'art. 5, c. 1, lett. e) del D. Lgs. 24/2023

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Versione approvata il 20 febbraio 2024

INDICE

INFORMATIVA SUI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI	3
A. Premesse	3
B. Procedura per l'utilizzo dei canali di segnalazione interni	5
B.1. – Procedura per l'utilizzo del Canale 1 – Casella e-mail dedicata e accessibile solo dal Responsabile Segnalazioni	5
B.2. – Procedura per l'utilizzo del Canale 2 – Posta ordinaria all'attenzione del Responsabile Segnalazioni	6
B.3. – Procedura per l'utilizzo del Canale 3 – Incontro diretto con il Responsabile Segnalazioni	7
C. Presupposti delle segnalazioni	7
C.1. – Chi può utilizzare il canale di segnalazione interno?	7
C.2. – Cosa può essere oggetto di segnalazione?	8
C.3. – Cosa non può essere oggetto di segnalazione?	10
D. Tutele garantite ai segnalanti e agli altri soggetti comunque coinvolti	11
D.1. – Tutela della riservatezza	12
D.2. – Tutela da eventuali ritorsioni	13
D.3. – Limitazione della responsabilità	14
D.4. – Misure di sostegno	15
D.5. – Esclusioni dalle tutele	16
E. Monitoraggio e riesame della procedura	16
INFORMATIVA SUI CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI	17

INFORMATIVA SUI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

A. Premesse

- i. Con il D. Lgs. n. 24/2023 ("**Decreto Whistleblowing**") il legislatore italiano ha recepito la Direttiva UE n. 1937/2019, allo scopo di stabilire norme minime comuni volte a garantire un elevato livello di **protezione delle persone che segnalano violazioni della normativa nazionale o dell'UE e di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.**
- ii. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni e, dall'altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.
- iii. Chi segnala, fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.
- iv. Garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza, ma anche in caso di ritorsioni – dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per lo stesso ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.
- v. Apside S.p.A. ("**Apside**" o la "**Società**") intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un efficace sistema di *corporate governance*. Per tale ragione, la Società riconosce l'importanza di disciplinare, nell'ambito della propria normativa interna, la "segnalazione" di violazioni.
- vi. Al fine di garantire l'autonomia e l'imparzialità nella gestione dei canali di segnalazione interni, la stessa è stata affidata allo **Studio Legale Associato**

Ferrari, Pedferri, Boni, individuato dalla Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione ("**Responsabile Segnalazioni**").

vii. La Società ha attivato i seguenti **canali di segnalazione interni**:

Canale 1 – Casella e-mail dedicata e accessibile solo dal Responsabile Segnalazioni

Mediante posta elettronica all'indirizzo del Responsabile Segnalazioni:
whistleblowing@apsidespa.it

Canale 2 – Posta ordinaria all'attenzione del Responsabile Segnalazioni

A mezzo del servizio postale, con lettera raccomandata indirizzata a:
Responsabile Segnalazioni Apside, presso **Studio Legale Associato Ferrari, Pedferri, Boni, Via Fatebenefratelli 22, Milano (MI), 20121**

Canale 3 – Incontro diretto con il Responsabile Segnalazioni

Su richiesta della persona segnalante, la Società consente, inoltre, di fissare un
incontro diretto con il Responsabile Segnalazioni.

viii. Indifferentemente dal canale scelto per effettuare una segnalazione, la Società e il Responsabile Segnalazioni sono tenuti al **rispetto più assoluto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante**:

- ix. Il Responsabile Segnalazioni non potrà rivelare l'identità della persona segnalante e/o qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, anche indirettamente, tale identità, salvo che vi sia il **consenso espresso** della stessa persona segnalante;
- x. Nel caso in cui le generalità della persona segnalante non siano state esplicitate, né risultino ricavabili in modo univoco dal contesto della segnalazione, la segnalazione sarà considerata **anonima** e, solo se adeguatamente circostanziata, alla stessa sarà dato il seguito di una segnalazione ordinaria.

*

B. Procedura per l'utilizzo dei canali di segnalazione interni.

Indifferentemente dal canale di segnalazione utilizzato, il Responsabile Segnalazioni:

- (a) Al ricevimento della segnalazione, analizza e classifica le segnalazioni per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente procedura (cfr. **Letf. C), Presupposti delle segnalazioni**);
- (b) Dà **corretto e diligente seguito** a tutte le segnalazioni che non siano manifestamente infondate e, nel corso dell'istruttoria, può richiedere al segnalante, se necessario, eventuali integrazioni o chiarimenti;
- (c) Può coinvolgere – sempre assicurando il massimo rispetto della riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte – specifiche competenze aziendali, organi interni e/o, se del caso, consulenti specializzati (ad es., legali);
- (d) Fornisce **riscontro** alle segnalazioni entro **3 (tre) mesi** dalla ricezione delle stesse.

B.1. – Procedura per l'utilizzo del Canale 1 – Casella e-mail dedicata e accessibile solo dal Responsabile Segnalazioni.

La persona che volesse segnalare comportamenti non conformi, violazioni normative o etiche o qualsiasi altra irregolarità rilevante ai sensi della presente Procedura (cfr.

Left. C), Presupposti delle segnalazioni), potrà inviare una e-mail all'indirizzo **whistleblowing@apsidespa.it**, specificando:

- (a) Il proprio nome e cognome;
- (b) La natura del proprio rapporto con la Società;
- (c) L'oggetto della segnalazione;
- (d) La descrizione della segnalazione (data, luogo, persone coinvolte, circostanze di fatto);
- (e) Un proprio recapito (eventuale indirizzo e-mail alternativo per la ricezione del riscontro o un numero di telefono).

Inoltre, è fortemente consigliato allegare alla e-mail eventuale documentazione a sostegno della segnalazione.

Entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile Segnalazioni invierà via e-mail al segnalante un **avviso di ricevimento**.

La casella e-mail dedicata alle segnalazioni è accessibile **esclusivamente** dal Responsabile Segnalazioni e da soggetti a questi legati (i) che siano stati espressamente autorizzati al trattamento dei dati personali e (ii) che siano tenuti all'obbligo di riservatezza.

B.2. – Procedura per l'utilizzo del Canale 2 – Posta ordinaria all'attenzione del Responsabile Segnalazioni.

Il soggetto che intende effettuare una segnalazione interna potrà inviare una lettera raccomandata a mezzo del servizio postale, indirizzandola al “**Responsabile Segnalazioni Apside**” presso **Studio Legale Associato Ferrari, Pedferri, Boni, Via Fatebenefratelli 22, Milano (MI), 20121**

Conformemente alle indicazioni operative fornite da ANAC nelle proprie Linee Guida, al fine di garantire la protocollazione riservata della segnalazione, la stessa dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante (unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento); la seconda con la

segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe le buste dovranno, poi, essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “**Riservata al Responsabile Segnalazioni**”.

Entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile Segnalazioni invierà al segnalante un **avviso di ricevimento**, via e-mail, se fornita dal segnalante, o mediante posta ordinaria, in caso contrario.

B.3. – Procedura per l'utilizzo del Canale 3 – Incontro diretto con il Responsabile Segnalazioni.

Il segnalante potrà, ove desiderasse discutere oralmente della propria segnalazione, richiedere un **incontro diretto** con il Responsabile Segnalazioni, facendone semplice richiesta per mezzo di uno dei canali di segnalazione precedenti.

*

C. Presupposti delle segnalazioni.

C.1. – Chi può utilizzare il canale di segnalazione interno?

I canali di segnalazione interni **possono essere utilizzati da tutti coloro che hanno instaurato con la Società un rapporto giuridico in senso ampio**, come eventuali dipendenti, consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i canali di segnalazione possono anche essere utilizzati da: componenti degli organi sociali (membri del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, membri del collegio sindacale), eventuali lavoratori subordinati, siano essi dirigenti, quadri o impiegati (compresi rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio), persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo (anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto), lavoratori autonomi, terzi collaboratori e dipendenti di terze società o enti che

collaborano a qualsiasi titolo con la Società, fornitori e *outsourcers* che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore della Società, ecc.

Allo stesso modo, il canale di Segnalazione può essere utilizzato anche da chi si trovi in situazioni precedenti o successive all'instaurazione del rapporto giuridico vero e proprio (ad es., candidati, lavoratori in prova o lavoratori dimessi/licenziati).

C.2. – Cosa può essere oggetto di segnalazione?

Le segnalazioni possono avere ad oggetto **informazioni su violazioni** (comportamenti, atti od omissioni) di cui il segnalante sia venuto a conoscenza **nel contesto lavorativo**.

In particolare, costituiscono violazioni potenzialmente oggetto di segnalazione:

(a) Violazioni del diritto nazionale:

- Illeciti civili, amministrativi, penali o contabili;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (i c.d. "reati presupposto") e violazioni del MOG, se adottato.

(b) Violazioni del diritto dell'UE:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto Whistleblowing e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione¹;
- Atti e omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE, come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE²;

¹ In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

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

² Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE)³;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori indicati ai punti precedenti⁴.

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

Inoltre, possono essere oggetto di segnalazione, anche quegli elementi che riguardano **condotte volte ad occultare le violazioni** (ad es., occultamento o distruzione di prove).

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire al Responsabile Segnalazioni di dare corretto seguito alla stessa. In particolare, è necessario che risultino chiare:

- a) le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- b) la **descrizione del fatto**;
- c) le **generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati**.

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

³ Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

⁴ In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

C.3. – Cosa non può essere oggetto di segnalazione?

Non sono ricomprese tra le informazioni segnalabili:

- (a) Le notizie palesemente prive di fondamento;
- (b) Le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- (c) Le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Inoltre, non possono essere oggetto di segnalazione:

- (a) *Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate – Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;*
- (b) *Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, seppur non indicati nel Decreto Whistleblowing – Sostanzialmente, violazioni disciplinate da normative (nazionali o europee) che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;*
- (c) *Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.*

*

D. Tutele garantite ai segnalanti e agli altri soggetti comunque coinvolti.

Il Decreto Whistleblowing introduce e garantisce un sistema di protezione a tutela dei soggetti che si espongono in prima persona segnalando le violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

Le tutele di cui al Decreto Whistleblowing sono riconosciute, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni (o denunce o divulgazioni), anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante (o al denunciante).

In particolare, è garantita la tutela dei seguenti soggetti:

- (a) **Facilitatore**⁵ - persona fisica che fornisce consulenza e sostegno al segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- (b) **Persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante e che sono a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado⁶;
- (c) **Colleghi di lavoro**⁷ del segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

⁵ Ex "Linee Guida ANAC – 12.07.2023" – A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore e, in tal caso, resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla L. n. 300/1970.

⁶ Ex "Linee Guida ANAC – 12.07.2023" – 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. Si pensi, ad esempio, ad un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un nuovo ufficio ma che conserva un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante. 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.

⁷ Ex "Linee Guida ANAC – 12.07.2023" – non è sufficiente lo svolgimento di attività lavorativa nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A tale requisito deve infatti accompagnarsi l'intrattenere un rapporto "abituale e corrente" con lo stesso segnalante. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia fra le parti. In tali casi quindi ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate.

(d) Gli **enti di proprietà di chi segnala**⁸, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone **lavorano**⁹ e gli **enti che operano nel medesimo contesto lavorativo**¹⁰ di tali soggetti.

In particolare, il Decreto Whistleblowing garantisce le seguenti tutele:

D.1. – Tutela della riservatezza

Il Decreto Whistleblowing impone alla Società che riceve e tratta le segnalazioni di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

L'identità del segnalante sarà tutelata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato 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.

Infine, nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, è inoltre espressamente sancito che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

⁸ Ex "Linee Guida ANAC – 12.07.2023" – si ritiene che tale concetto possa intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

⁹ Ex "Linee Guida ANAC – 12.07.2023" – Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. Anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.

¹⁰ Ex "Linee Guida ANAC – 12.07.2023" – Ci si riferisce - a titolo esemplificativo - al caso di *partnership* fra imprese.

D.2. – Tutela da eventuali ritorsioni

Il Decreto Whistleblowing prevede, a tutela del segnalante, il divieto di ritorsione, definita come **“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (...) e che provoca o può provocare alla persona segnalante (...), in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”**.

In via esemplificativa e non esaustiva, costituiscono ritorsioni:

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

- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In caso di ritorsioni, il Decreto Whistleblowing prevede un regime di protezione rafforzato e gli atti assunti in violazione dello stesso sono considerati **nulli**.

Al fine di godere della protezione, però, devono essere rispettate alcune condizioni:

- (a) Il segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. In altre parole, chi effettua delle segnalazioni dannose o offensive, comunicando deliberatamente e consapevolmente informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti, non godrà di alcuna protezione.
- (b) Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente dal segnalante affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il segnalante possa beneficiare di protezione.

Ai fini delle tutele, invece, **non hanno alcuna rilevanza le motivazioni che hanno indotto una persona ad effettuare la segnalazione**.

D.3. – Limitazione della responsabilità

Il Decreto prevede una specifica limitazione della responsabilità del segnalante (penale, civile e amministrativa) rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni coperte da segreto. In particolare, la limitazione di responsabilità riguarda:

- (a) rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio;
- (b) rivelazione del segreto professionale;
- (c) rivelazione dei segreti scientifici e industriali;

- (d) violazione del dovere di fedeltà e lealtà;
- (e) violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- (f) violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- (g) rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità opera in favore del segnalante **se ricorrono entrambe le seguenti condizioni:**

- (a) Al momento della segnalazione vi erano fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero indispensabili per far scoprire la violazione;
- (b) La segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili; segnalazioni effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dal Decreto Whistleblowing).

D.4. – Misure di sostegno

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, il Decreto Whistleblowing prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante.

In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

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

Si tratta di una forma di tutela in senso ampio in quanto in questo modo si tende a garantire sia il segnalante per la migliore effettuazione della segnalazione anche al

fine di proteggere al meglio la sua identità sia il diritto di difesa della persona segnalata.

D.5. – Esclusioni dalle tutele

La protezione prevista in caso di ritorsioni (cfr. D.2) non trova applicazione in caso di **accertamento con sentenza**, anche non definitiva, **nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione** o comunque per i **medesimi reati connessi alla segnalazione**, ovvero della responsabilità civile, **per aver riferito informazioni false** riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante che intrattenga con la Società un rapporto di lavoro subordinato sarà inoltre applicata una **sanzione disciplinare**.

Sarà comunque applicabile, seppur tardivamente, la protezione del segnalante per le ritorsioni subite qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante o denunciante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio.

*

E. Monitoraggio e riesame della procedura.

La presente procedura è adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società, che approva, altresì, ogni eventuale e successiva modifica e/o aggiornamento della stessa.

Il Responsabile Segnalazioni riferisce:

- con **cadenza annuale**, al Consiglio di Amministrazione sull'andamento delle Segnalazioni ricevute e sul funzionamento del sistema di segnalazione adottato dalla Società;
- **tempestivamente** al Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui siano rilevate carenze nel funzionamento del sistema di segnalazione, proponendo al richiamato organo ogni opportuno intervento.

* * *

**INFORMATIVA SUI CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI
ai sensi dell'art. 5, c. 1, lett. e) del D. Lgs. 24/2023**

In alternativa all'utilizzo del canale di segnalazione interno, il segnalante può utilizzare il **canale di segnalazione esterno** gestito dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per maggiori informazioni circa i presupposti e la procedura di utilizzo del canale di segnalazione esterno, consultare il seguente link: **<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>**.