

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING

INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	DEFINIZIONI.....	3
3	PROCEDURA.....	5
3.1	OBIETTIVI.....	5
3.2	RUOLI E RESPONSABILITÀ	6
4	APPLICABILITÀ	6
4.1	AMBITO SOGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
4.2	AMBITO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI.....	8
5	I CANALI DI SEGNALAZIONE	13
5.1	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	13
5.2	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	17
5.2.1	AVVISO DI RICEVIMENTO	17
5.2.2	REGISTRAZIONE	18
5.2.3	VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA E FONDATEZZA.....	18
5.2.4	ISTRUTTORIA	18
5.2.5	ARCHIVIAZIONE	20
5.2.6	COMUNICAZIONE DEGLI ESITI DELL'ISTRUTTORIA	20
5.2.7	DOCUMENTAZIONE	20
5.2.8	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	20
5.2.9	ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	21
5.2.10	IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
5.3	CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	22
5.4	INFORMAZIONI SUI CANALE DI SEGNALAZIONE.....	23
5.5	DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	24
5.6	DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	25
6	TUTELA DEL SEGNALANTE	26
7	SANZIONI.....	30
8	FORMAZIONE	32
9	ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO DEL SISTEMA.....	32

1 PREMESSA

Il Whistleblowing è l'atto di segnalare un sospetto o un rischio di illecito. Gli studi e l'esperienza dimostrano che una buona parte degli illeciti giunge all'attenzione dell'organizzazione interessata attraverso le segnalazioni di persone interne o vicine all'organizzazione stessa.

Per tali ragioni sempre più organizzazioni prendono in considerazione l'introduzione o il miglioramento delle politiche e dei processi interni di whistleblowing in risposta alle normative o su base volontaria.

In seguito all'emanazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, è stata uniformata la normativa in materia di Whistleblowing e sono stati rafforzati alcuni presidi. La predetta Direttiva è stata adottata nel nostro paese con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (la «**normativa**»), che ha abrogato la disciplina nazionale previgente (inclusa la disciplina sul Whistleblowing precedentemente gestita dal D. Lgs. 231/01) e ha racchiuso in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite che violano disposizioni europee e nazionali, basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'organizzazione di appartenenza.

La **normativa** contiene disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Aeffe S.p.A. e Pollini S.p.A. (le «**Società**») hanno inteso conformarsi alla **normativa** con la Politica per le segnalazioni di Whistleblowing (la «**Politica**») e hanno inoltre adottato la Procedura per le segnalazioni di Whistleblowing (la «**Procedura**»), che attua le linee guida previste dalla **Politica** e disciplina operativamente il processo di **segnalazione** da parte delle **persone segnalanti** e la successiva gestione delle **segnalazioni** dal parte del **gestore**.

2 DEFINIZIONI

Ai fini della **Procedura**, si intendono per:

- a) «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, come meglio specificato nel paragrafo 4.2 “Ambito oggettivo delle segnalazioni”;

- b) «**informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- c) «**segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- d) «**segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- e) «**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- f) «**divulgazione pubblica**» o «**divulgare pubblicamente**»: 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;
- g) «**persona segnalante**» o «**segnalante**» o «**whistleblower**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- h) «**facilitatore**»: una persona fisica che assiste¹ una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) «**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti descritti nel paragrafo 4.1 “Ambito soggettivo delle segnalazioni” attraverso i quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- j) «**persona coinvolta**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- k) «**ritorsione**»: qualsiasi comportamento², atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità

¹ La norma, utilizzando il termine “assistenza”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante.

² A titolo esemplificativo: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a

giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

- l) «**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- m) «**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- n) «**gestore**»: il soggetto a cui ciascuna società affida la gestione del canale di segnalazione interna;
- o) «**ausiliario**»: la persona fisica, diversa dal gestore, che coadiuva il gestore (o uno dei suoi componenti in caso di composizione collegiale) nello svolgimento dei compiti allo stesso affidati;
- p) «**GDPR**»: il regolamento (UE) 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- q) «**applicativo**»: la piattaforma online utilizzata dalle società per la ricezione e la gestione delle segnalazioni interne

3 PROCEDURA

La **Procedura** articola l'ambito soggettivo e oggettivo delle **segnalazioni** e descrive i canali di **segnalazione**, con particolare riferimento al funzionamento dei canali di **segnalazione interna** e alla gestione della **segnalazione**; descrive le misure a tutela del **segnalante** e le sanzioni che possono derivare dai comportamenti non conformi alla **Procedura**.

3.1 OBIETTIVI

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla **Procedura** è quello di fornire al whistleblower (il «**segnalante**») chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni (le **segnalazioni** o al singolare la **segnalazione**), nonché circa le forme di tutela che sono offerte al **segnalante**, per

termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

rimuovere dubbi e incertezze in relazione al processo da seguire e con riferimento a eventuali timori di ritorsioni o discriminazioni.

3.2 RUOLI E RESPONSABILITÀ

Il Consiglio di Amministrazione delle **Società** approva la **Procedura** per le segnalazioni di Whistleblowing ed è responsabile per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della **Procedura**; assegna risorse finanziarie, responsabilità ed autorità adeguate per il perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento delle finalità della **Procedura** stessa. Il Consiglio di Amministrazione approva inoltre l'attivazione del canale di **segnalazione interna** e l'affidamento del canale stesso al **gestore**.

L'Amministratore Delegato della **Società** attua la **Procedura** per le segnalazioni di Whistleblowing.

4 APPLICABILITÀ

Le **segnalazioni** devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il **segnalante** o il denunciante sia venuto a conoscenza nel **contesto lavorativo**. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il **segnalante** e le **Società**, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

4.1 AMBITO SOGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI

La **normativa** delinea l'ambito soggettivo di applicazione.

In particolare, possono effettuare le **segnalazioni** e sono protetti da eventuali **ritorsioni** tutti

- i lavoratori subordinati delle **Società**³;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso le **Società**⁴;

³ Sono compresi a) i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio; b) i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017

⁴ Sono compresi: a) i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Sono inclusi tra questi, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è

- i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso le **Società**;
- i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso le **Società**;
- le persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori⁵;
- gli azionisti persone fisiche⁶; e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso le **Società**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto⁷.

Le tutele riconosciute a questi soggetti sono estese anche a quei soggetti diversi dal **segnalante** che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di **ritorsioni**, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di **segnalazione**, **divulgazione pubblica** o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al **segnalante** o denunciante. Tra tali soggetti vanno ricompresi:

- il **facilitatore**⁸;

necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come architetti, geometri etc; b) titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 n. 3 del codice di procedura civile, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri che prestano la loro attività lavorativa per la Società organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato); c) o titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta – ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento “ai tempi e al luogo di lavoro” (c.d. “etero-organizzazione”).

⁵ Si tratta quindi dei lavoratori o dei collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore delle Società.

⁶ Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nelle Società.

⁷ Si tratta di soggetti collegati in senso ampio alle Società e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza.

⁸ 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. 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. Tenuto conto che la ratio perseguita dal legislatore è quella di far emergere illeciti garantendo, fra l'altro, la libertà di espressione del segnalante anche mediante l'assistenza di altri soggetti, ne discende che la protezione debba essere garantita al facilitatore anche sotto il profilo della riservatezza. Ciò sia per quanto riguarda l'identità del facilitatore, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza. Tale esigenza di protezione si desume dalla formulazione della norma che prevede espressamente che “l'assistenza deve essere

- le persone del medesimo **contesto lavorativo**⁹ che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo¹⁰ o di parentela entro il quarto grado.
- i colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il **segnalante**¹¹;
- gli enti di proprietà¹² di chi segnala, denuncia o effettua una **divulgazione pubblica** o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo **contesto lavorativo**¹³ di tali soggetti.

4.2 AMBITO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI

La **normativa** stabilisce che sono oggetto di **segnalazione, divulgazione pubblica** o denuncia le informazioni sulle **violazioni**, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito

mantenuta riservata". D'altronde escludendo tale tutela nei confronti del facilitatore si potrebbe correre il rischio di disvelare l'identità dello stesso segnalante che si è avvalso dell'assistenza del primo.

⁹ Tale concetto ricomprende invero le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. 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. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso.

¹⁰ Si ritiene che tale espressione potrebbe far riferimento in primis a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi però non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica. Si pensi, ad esempio, ad un collega (o ex collega) del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione.

¹¹ Diversamente da quanto visto sopra, nel caso di colleghi di lavoro il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante. Tuttavia, per rendere applicabili le tutele, a tale requisito deve 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.

¹² 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.

¹³ In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso. Anche tra enti, infatti, può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in partnership fra imprese. È infatti possibile che le ritorsioni siano poste in essere anche nei confronti di persone giuridiche di cui la persona segnalante è proprietaria, per cui lavora o a cui è altrimenti connessa in un contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, all'annullamento della fornitura di servizi nei confronti di uno di tali soggetti, all'inserimento in una black list o al boicottaggio.

dell'organizzazione dell'ente con cui il **segnalante** o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. L'obiettivo perseguito dal legislatore è quello di incoraggiare **segnalazioni, divulgazioni pubbliche** o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura.

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

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

L'ambito oggettivo delle **segnalazioni** riguarda:

- **violazioni** delle disposizioni normative nazionali:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e le **violazioni**¹⁴ del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle Società;
- **violazioni** della normativa europea e della normativa nazionale di recepimento. Si tratta di:
 - illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea indicata nell'Allegato 1 al D. Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione¹⁵.
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE)¹⁶;

¹⁴ Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi delle Società che adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; per questa ragione – come argomentato nel seguito – per queste violazioni sono ammesse soltanto le segnalazioni interne.

¹⁵ 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.

¹⁶ Come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE)¹⁷;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti¹⁸.

Per comprendere quale può essere l'ambito oggettivo delle **segnalazioni** è indispensabile tener conto che il legislatore specifica ciò che **non può** essere oggetto di **segnalazione o divulgazione pubblica**.

Tali esclusioni, pertanto, vanno tenute in debita considerazione e si possono riassumere in:

- 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 lavoro¹⁹;
- segnalazioni di **violazioni** laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea e delle disposizioni attuative nazionali che già garantiscono apposite procedure di **segnalazione**²⁰;
- alle **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. Al contrario il d.lgs. n. 24/2023 si applica ai contratti aggiudicati nei settori della difesa e sicurezza diversi da quelli espressamente esclusi dalle sopra citate normative.

La **normativa** non pregiudica inoltre l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'Unione europea. In particolare continuano ad avere applicazione le disposizioni in

¹⁷ 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.

¹⁸ 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.

¹⁹ Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.

²⁰ La segnalazione di dette violazioni rimane, pertanto, esclusa dall'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 24/2013, come anche quelle, come detto, previste in altre discipline speciali che regolano il whistleblowing in specifici settori.

materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le informazioni sulle **violazioni** devono essere apprese nel **contesto lavorativo** del **segnalante**, del denunciante o di chi **divulga pubblicamente**; devono quindi riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il **segnalante** o il denunciante sia venuto a conoscenza nel **contesto lavorativo**, in una accezione necessariamente ampia e non limitata solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro “in senso stretto” le **Società**, ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle **violazioni** sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù del ruolo o dell’ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

I motivi che hanno indotto la persona a **segnalare**, denunciare o **divulgare pubblicamente** sono irrilevanti ai fini della trattazione della **segnalazione** e della protezione da misure ritorsive. Resta comunque fermo che **non sono** considerate **segnalazioni** di Whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del **segnalante**.

È necessario che la **segnalazione** sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la successiva analisi e valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le **segnalazioni** nelle **Società**, nonché – con riferimento alle segnalazioni esterne – da parte di ANAC.

In particolare, è necessario risultino chiare:

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

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

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le **segnalazioni** può chiedere elementi integrativi al **segnalante** tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il **segnalante** abbia richiesto un incontro diretto.

Le **segnalazioni** dalle quali non è possibile ricavare l'identità del **segnalante** sono considerate anonime. Le **segnalazioni** anonime, ove circostanziate, ricevute attraverso i canali interni sono considerate alla stregua di **segnalazioni** ordinarie. In tali casi quindi le **segnalazioni** anonime sono gestite secondo i criteri stabiliti per le **segnalazioni** ordinarie.

In ogni caso, il **segnalante** o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni potrà beneficiare della tutela che la **normativa** garantisce a fronte di misure ritorsive.

Le **Società** registrano pertanto le **segnalazioni** anonime ricevute e conservano la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il **segnalante**, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella **segnalazione** o denuncia anonima.

Si ricorda, infatti, che la **normativa** disciplina le comunicazioni ad ANAC delle **ritorsioni** che i soggetti ritengono di aver subito a causa della **segnalazione**, denuncia o **divulgazione pubblica** effettuata.

È importante sottolineare che deve esserci un nesso tra la **segnalazione**, la **divulgazione pubblica** e la denuncia e il comportamento, atto o omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla **persona segnalante**, denunciante o che effettua la **divulgazione pubblica**, affinché si possa configurare una **ritorsione** e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

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

La **normativa** prevede che le comunicazioni di **ritorsioni** siano trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. È quindi importante, quindi, che chi ritenesse di aver subito una **ritorsione** non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che la **normativa** garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Le **Società** forniscono chiare indicazioni sul sito istituzionale a riguardo, affinché le eventuali comunicazioni siano correttamente inoltrate ad ANAC.

5 I CANALI DI SEGNALAZIONE

La **normativa**, nel recepire le indicazioni della Direttiva ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle **segnalazioni**, che sono definiti canali di **segnalazione**:

- canali interni di **segnalazione**;
- canale esterno di **segnalazione** presso ANAC;
- **divulgazione pubblica**
- denuncia all'Autorità giudiziaria

La **normativa** ha quindi innanzi tutto disposto che debbano essere approntati appositi "canali interni" per ricevere e trattare le **segnalazioni**. Il ricorso a questi canali viene opportunamente incoraggiato dalla **normativa**, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della **segnalazione**.

La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dalla **normativa**, allora i **segnalanti** possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC.

Nell'ottica di consentire di scegliere il canale di **segnalazione** più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, si è prevista, al ricorrere di determinate condizioni, anche la **divulgazione pubblica**. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

5.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Le **Società**, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, hanno definito la presente **Procedura** per il ricevimento delle **segnalazioni** e per la loro successiva gestione, predisponendo e attivando al proprio interno appositi canali di **segnalazione**²¹.

²¹ A tal fine, in assenza di disposizioni di legge o dei contratti collettivi applicabili che disciplinino le modalità di informazione di e consultazione con rappresentanze o le organizzazioni sindacali, venticinque giorni prima della data prevista per l'attivazione del canale di segnalazione interna, le Società inviano alle rappresentanze o le organizzazioni sindacali una comunicazione recante informazioni circa l'imminente attivazione del canale di segnalazione interna e il suo funzionamento, rendendosi disponibile, su richiesta

L'attivazione del canale di **segnalazione interna** e l'affidamento del canale stesso al **gestore** è decisa con delibera del Consiglio di Amministrazione di ciascuna **Società**.

Prima dell'adozione della delibera di cui sopra, le **Società** verificano che:

- il canale presente, dal punto di vista tecnico ove siano utilizzati strumenti informatici, offra garanzie adeguate ad assicurare la riservatezza dell'identità della **persona segnalante**, della **persona coinvolta** e della persona comunque menzionata nella **segnalazione**, nonché del contenuto della **segnalazione** e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia;
- il **gestore** non versi in situazioni di conflitto di interessi o comunque in situazioni tali²² da limitarne o comunque condizionarne l'autonomia e l'indipendenza e, nel caso di affidamento della gestione del canale a una persona facente parte dell'organizzazione delle **Società** o a un ufficio interno, occupi una posizione gerarchicamente sovraordinata rispetto alle altre funzioni aziendali;
- il **gestore** e i suoi eventuali **ausiliari** abbiano ricevuto adeguata e specifica formazione sulle modalità di gestione del canale e siano vincolati da specifici obblighi di confidenzialità e riservatezza rispetto alle informazioni di cui vengono a conoscenza nello svolgimento dell'incarico.

Le **Società** hanno istituito, quale **gestore**, il “Comitato per la gestione delle segnalazioni interne” con un incarico triennale composto da un componente interno alle **Società** (identificato nel HR Director) e da due Componenti esterni (identificati nel Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Aeffe S.p.A. e nel Responsabile della funzione di Internal Audit di Aeffe S.p.A.).

Il “Comitato per la gestione delle segnalazioni interne”, quale **gestore**, ha il compito di gestire tutte le segnalazioni ricevute fino al momento di chiusura dell'istruttoria della segnalazione. Per ogni segnalazione ricevuta il **gestore** deve, entro i termini previsti, adempiere ai compiti di comunicazione e analisi stabiliti dalla **normativa**.

delle rappresentanze o le organizzazioni sindacali, per un incontro da tenersi nei quattordici giorni successivi alla data della comunicazione. Nel caso in cui nessuna richiesta di incontro provenga dalle rappresentanze o le organizzazioni sindacali nei sette giorni successivi alla data della comunicazione, ciascuna Società provvede all'attivazione del canale di segnalazione interna.

²² ad esempio, relazioni di coniugio, convivenza di fatto, parentela entro il sesto grado o affinità entro il quarto grado con persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società; rapporti di natura patrimoniale o economica di rilevante entità con la Società; etc.

La responsabilità della gestione delle **segnalazioni** è collegialmente attribuita al “Comitato per la gestione delle segnalazioni interne” ed è pertanto responsabilità dei componenti del “Comitato per la gestione delle segnalazioni interne” e del “Comitato per la gestione delle segnalazioni interne” nella sua collegialità gestire l’istruttoria delle **segnalazioni**, nonché di giungere alle decisioni in relazione alla conclusione dell’istruttoria.

Il regolamento di funzionamento del “Comitato per la gestione delle segnalazioni interne”, nello svolgimento delle proprie attività istruttorie, potrà autorizzare ciascun componente del “Comitato per la gestione delle segnalazioni interne” ad utilizzare un proprio **ausiliario**, opportunamente delegato al trattamento delle informazioni ai sensi del **GDPR**, per supportare le attività di maggior dettaglio, senza in ciò sostituirsi alla responsabilità collegiale del “Comitato per la gestione delle segnalazioni interne”.

Le **segnalazioni interne** possono essere presentate:

- in forma scritta, con modalità informatiche, attraverso l’**applicativo**, con accesso riservato al **gestore**;
- di persona, attraverso un incontro con il **gestore**;

Per presentare una **segnalazione interna** attraverso l’**applicativo**, è necessario collegarsi al sito web <https://aeffe.integrity.complylog.com/> gestito da IntegrityLog, cliccare sul pulsante “Invia un caso”, e compilare i campi (o selezionare le voci) presenti all’interno del *form* che appare dopo il clic.

[valutare se possibile] È data la possibilità alla **persona segnalante**, attraverso l’**applicativo**, di anonimizzare le **segnalazioni interne** effettuate. Le **segnalazioni interne** anonime ricevute verranno gestite con modalità analoghe alle altre **segnalazioni interne** inviate senza l’anonimizzazione della **persona segnalante**.

È concessa alla **persona segnalante** la possibilità di allegare alla **segnalazione interna** un messaggio vocale.

I messaggi vocali sono registrati, per poi essere conservati all’interno dell’**applicativo**, previo consenso della **persona segnalante**. Nel caso in cui la **persona segnalante** non acconsenta alla registrazione, il **gestore** o i suoi eventuali **ausiliari** provvedono alla sua trascrizione integrale. La trascrizione è verificata e, se del caso, rettificata dalla **persona segnalante** che ne conferma il contenuto mediante sottoscrizione.

Completata la compilazione del *form*, cliccando sul pulsante “Invia”, la **segnalazione interna** è trasmessa al **gestore** della **Società** in relazione alla quale la **segnalazione interna** è stata effettuata, il quale è avvisato della ricezione di una nuova **segnalazione interna** tramite e-mail.

Alla **persona segnalante** è, inoltre, comunicato un *ID token*. Collegandosi al sito web indicato sopra e cliccando sul pulsante “Segui un caso”, la **persona segnalante**, previo inserimento dell’ID token, può accedere alla propria area personale, monitorare lo stato della **segnalazione interna** presentata e comunicare con il **gestore** della **Società** in relazione alla quale ha effettuato la **segnalazione interna** attraverso un apposito sistema di messagistica, che è utilizzato anche dal **gestore** per inviare comunicazioni alla **persona segnalante**.

Per presentare una **segnalazione interna** mediante incontro con il **gestore**, è necessario inviare apposita richiesta all’indirizzo di posta elettronica certificata del **gestore** della **Società** in relazione alla quale si intende effettuare la **segnalazione interna** – rispettivamente whistleblowing.aeffe@aeffe.com e whistleblowing.pollini@pollini.com – al quale hanno accesso esclusivamente i componenti esterni alle **Società** del “Comitato per la gestione delle segnalazioni interne” e precisamente il Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Aeffe S.p.A. e il Responsabile della funzione di Internal Audit di Aeffe S.p.A.; questa soluzione è da preferire, se la **persona segnalante** dovesse ravvisare motivazioni per le quali la **segnalazione interna** si riferisca al componente interno del “Comitato per la gestione delle segnalazioni interne” e precisamente al HR Director, quale **persona coinvolta** o persona comunque menzionata nella **segnalazione interna**. In tali casi, la **persona segnalante** deve esplicitamente indicare il verificarsi di tale situazione di conflitto di interessi da parte del HR Director, affinché tale componente del “Comitato per la gestione delle segnalazioni interne” non sarà informato e non sarà presente, neppure per il tramite del proprio eventuale **ausiliario**, all’incontro della persona segnalante con il **gestore**.

Per presentare una **segnalazione interna** avente ad oggetto **violazioni** asseritamente commesse dal **gestore** o da uno dei suoi componenti, in caso di composizione collegiale – che a parere della persona segnalante non possano essere oggetto di segnalazione al **gestore**, anche coinvolgendo soltanto uno dei suoi componenti – può essere richiesto un incontro con il Collegio Sindacale della **Società** alla quale la **segnalazione interna** si riferisce scrivendo all’indirizzo di posta elettronica certificata della **Società** e intestando la comunicazione di richiesta di incontro all’attenzione del Collegio Sindacale²³.

²³ Resta inteso che il Collegio Sindacale gestisce, in tali casi, le segnalazioni interne ricevute nei tempi e con le modalità previste nei successivi paragrafi con riferimento al gestore.

In tale caso, sarà poi necessario presentarsi nel giorno e nell'orario comunicato nella risposta dal **gestore**²⁴, fissato entro un termine ragionevole. Le **segnalazioni interne** presentate in forma orale in occasione di incontri con il **gestore**²⁵ sono registrate e conservate a cura del **gestore**²⁶ o dei suoi eventuali **ausiliari**, previo consenso della **persona segnalante**.

Nel caso in cui la **persona segnalante** non acconsenta alla registrazione o comunque sia impossibile registrare la conversazione, il **gestore**²⁷ o i suoi eventuali **ausiliari** redigono verbale. Il verbale è verificato e, se del caso, rettificato dalla **persona segnalante** che ne conferma il contenuto mediante sottoscrizione.

Qualora una persona diversa dal **gestore** riceva una **segnalazione interna**, la trasmette al **gestore** entro sette giorni dalla sua ricezione, nella misura in cui la **persona segnalante** dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla **segnalazione**²⁸, dando contestuale notizia della trasmissione alla **persona segnalante**. Diversamente, se la **persona segnalante** non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla **segnalazione**, detta **segnalazione interna** è considerata quale segnalazione ordinaria.

Il **gestore** di una **Società** che riceva una **segnalazione interna** destinata al **gestore** di un'altra **Società** la trasmette immediatamente e comunque non oltre 24 ore dalla ricezione a quest'ultimo.

5.2 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.2.1 AVVISO DI RICEVIMENTO

Immediatamente dopo la ricezione o comunque entro sette giorni dalla data di ricezione della **segnalazione interna**, il **gestore** rilascia alla **persona segnalante** avviso di ricevimento della **segnalazione interna** tramite il sistema di messaggistica dell'**applicativo** o, se la **segnalazione interna** è presentata in forma orale mediante incontro con il **gestore**, tramite apposita ricevuta consegnata al termine dell'incontro.

²⁴ Ovvero del Collegio Sindacale, se applicabile.

²⁵ Ovvero del Collegio Sindacale, se applicabile.

²⁶ Ovvero del Collegio Sindacale, se applicabile.

²⁷ Ovvero del Collegio Sindacale, se applicabile.

²⁸ Per esempio dall'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di whistleblowing o dal richiamo alla normativa in materia.

5.2.2 REGISTRAZIONE

A ciascuna **segnalazione interna** è assegnato un codice identificativo (ID caso).

La **segnalazione interna** è registrata in automatico all'interno dell'**applicativo** in un apposito registro elettronico in cui sono riportati, oltre al codice identificativo (ID caso), le informazioni fornite dalla **persona segnalante** in occasione della presentazione della **segnalazione interna**, la data di ricezione, la data entro la quale la **segnalazione interna** deve essere evasa e lo stato. Il registro è conservato in apposito archivio elettronico, tenuto secondo le modalità descritte al successivo paragrafo 5.2.9 "Archiviazione e conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni interne".

5.2.3 VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA E FONDATEZZA

A seguito della ricezione della **segnalazione interna**, il **gestore** effettua una valutazione circa la rilevanza e la fondatezza della **segnalazione interna**, sulla base del contenuto di quest'ultima.

Se, all'esito di tale valutazione, il **gestore** decide di non dare seguito alla **segnalazione interna** in quanto irrilevante, manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti ovvero di contenuto talmente generico da non consentire la comprensione dei fatti, informa la **persona segnalante** entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento e, contestualmente, aggiorna lo stato della **segnalazione interna** da "In fase di esame" a "Chiuso". La decisione del **gestore** di non dare seguito alla **segnalazione interna** e le motivazioni addotte a supporto della decisione sono documentate mediante verbale conservato in apposito archivio elettronico, tenuto secondo le modalità descritte al successivo paragrafo 5.2.9. "Archiviazione e conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni interne".

5.2.4 ISTRUTTORIA

Se, invece, il **gestore** considera necessari ulteriori accertamenti, avvia un'istruttoria e, contestualmente, aggiorna lo stato della **segnalazione interna** da "In fase di esame" a "In fase di indagine".

Nel corso dell'istruttoria, il **gestore** può:

- avviare un dialogo con la **persona segnalante**, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite l'**applicativo** o anche di persona;
- sentire la **persona segnalante**, la **persona coinvolta** e le eventuali ulteriori persone menzionate nella **segnalazione interna**;
- richiedere a qualsiasi lavoratore subordinato delle **Società**, inclusi i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso le **Società**, senza necessità di preventiva informativa al rispettivo superiore gerarchico, le informazioni e i documenti necessari per svolgere gli accertamenti del caso e anche acquisire atti e documenti da altri uffici delle **Società**, avvalendosi del loro supporto;
- richiedere l'ingaggio di soggetti esterni alle **Società**, i quali avranno l'onere di valutare e dare corso alla richiesta, ferma restando la responsabilità delle **Società** in caso di mancato rispetto degli obblighi di cui alla **normativa**, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza della **persona segnalante** e della **persona coinvolta**.

Il **gestore** conclude l'istruttoria in tempo utile:

- per informare la **persona segnalante** dell'archiviazione della **segnalazione interna** ai sensi del successivo paragrafo 5.2.5. "Archiviazione" o
- per permettere agli organi e alle funzioni competenti di ciascuna **Società** di definire e comunicare al **gestore** le misure previste o adottate dalla **Società** per dare **seguito** alla **segnalazione interna**, nonché dare **riscontro** e informare di ciò la **persona segnalante** entro il termine di cui al successivo paragrafo 5.2.6. "Comunicazione degli esiti dell'istruttoria".

Non spetta al **gestore** accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalle **Società** oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni **Società** ovvero della magistratura.

5.2.5 ARCHIVIAZIONE

Conclusa l'istruttoria, il **gestore**, se decide di archiviare la **segnalazione interna** per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, informa la **persona segnalante** entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

5.2.6 COMUNICAZIONE DEGLI ESITI DELL'ISTRUTTORIA

Se, invece, il **gestore** accerta una o più violazioni o si trova nell'impossibilità di provvedere all'accertamento delle violazioni oggetto della **segnalazione interna** a causa del comportamento reticente della **persona coinvolta** o delle eventuali persone sentite, comunica [all' Ufficio Legale di Gruppo], che valuterà la condivisione con il Consiglio di Amministrazione della Società cui si riferisce la **segnalazione interna**, gli esiti dell'istruttoria, unitamente ad eventuali documenti a supporto, e richiede contestualmente di ricevere, entro e non oltre tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, informazioni sulle misure previste o adottate dalla **Società** per dare **seguito** alla **segnalazione interna**; quindi, nello stesso termine, dà **riscontro** e informa la **persona segnalante**²⁹.

5.2.7 DOCUMENTAZIONE

L'attività svolta dal **gestore**, in ciascuna fase di gestione della **segnalazione interna**, è documentata mediante verbale, sottoscritto dallo stesso e conservato in apposito archivio elettronico, tenuto secondo le modalità descritte al successivo paragrafo 5.2.9. "Archiviazione e conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni interne".

5.2.8 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali relativi alla **persona segnalante**, la **persona coinvolta** e le ulteriori persone sentite nel corso dell'eventuale istruttoria avviata dal **gestore** raccolti nel corso del processo di gestione delle **segnalazioni interne** saranno trattati dalle **Società** in

²⁹ Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

qualità di contitolari del trattamento nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali applicabile – ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il **GDPR** e il D. Lgs. n. 196/2003 – e in conformità all’accordo di contitolarità concluso dalle Società ai sensi dell’art. 26 del GDPR nonché all’informativa sul trattamento dei dati personali. Rispetto al trattamento dei dati personali in questione, il **gestore** e i suoi eventuali **ausiliari** agiranno invece quali persone autorizzate al trattamento ai sensi degli artt. 29 e 32(4) del **GDPR** e 2-*quaterdecies* del D.lgs. n. 196/2003. È altresì necessaria la nomina a Responsabile esterno del trattamento, con riferimento al provider dell’applicativo.

5.2.9 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI INTERNE

Le **segnalazioni interne** e la relativa documentazione sono archiviate a cura del **gestore** in appositi archivi, cartacei ed elettronici, gestiti con modalità idonee a garantire che solo il **gestore** e i suoi eventuali **ausiliari** possano avervi accesso. In particolare, gli archivi digitali sono tenuti su server esterni alle **Società** così da precluderne l’accesso da parte degli amministratori di sistema.

Le **segnalazioni interne** e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario a dare seguito alle stesse e comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

Nel caso in cui a seguito di una **segnalazione interna**, la **Società** decidesse di avviare un procedimento disciplinare o di promuovere un procedimento in sede giudiziaria o amministrativa ovvero una procedura di arbitrato o di conciliazione, le **segnalazioni interne** e la relativa documentazione saranno conservati per un tempo pari alla durata del procedimento ovvero al periodo di prescrizione dei diritti per il cui accertamento, esercizio o difesa la conservazione si rende necessario, anche se superiore ai periodi di conservazione indicati sopra.

5.2.10 IL RUOLO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

L’Organismo di Vigilanza di ciascuna **Società** deve in ogni caso esercitare un importante ruolo in materia di segnalazioni e, in generale, in materia di whistleblowing, proprio al precipuo fine di garantire efficacia alle attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve necessariamente ricevere dal **gestore** informazione immediata di ogni **segnalazione** relativa a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e le **violazioni**³⁰ del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle **Società**, al fine di compiere le proprie valutazioni in sede di vigilanza e di formulare osservazioni in caso di rilievo di anomalie, nonché – più in generale – di seguire l'andamento della gestione delle **segnalazioni**.

L'Organismo di Vigilanza può anche essere coinvolto dal **gestore** nella valutazione della rilevanza della **segnalazione** per il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, laddove vi siano incertezze in merito; in tali casi l'Organismo di Vigilanza agisce in qualità di esperto tecnico e non assume il ruolo di **gestore**, né di **ausiliario** del **gestore**.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve in ogni caso ricevere flussi informativi periodici dal **gestore**, con periodicità da definire in coerenza con i termini stabiliti dalla **normativa** per il riscontro alle **segnalazioni**, in merito a tutte le segnalazioni, anche non specificamente rilevanti per il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al fine di verificare il funzionamento del sistema di gestione delle **segnalazioni** e la qualità dello smistamento e, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ove emergano disfunzionalità del sistema stesso.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo potrà prevedere specifici flussi informativi, a mezzo di apposita reportistica periodica, e periodici scambi informativi in occasione di incontri periodici con il **gestore**.

5.3 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Ferma restando la preferenza per il canale di **segnalazione interna** – come chiarito sopra – la normativa prevede la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale di **segnalazione esterna**.

L'ANAC è l'autorità a cui compete il compito di attivare e gestire detto canale che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della **persona segnalante**, della **persona coinvolta** e della persona menzionata nella **segnalazione**, nonché del contenuto della **segnalazione** e della relativa documentazione.

³⁰ Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi delle Società che adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; per questa ragione – come argomentato nel seguito – per queste violazioni sono ammesse soltanto le segnalazioni interne.

L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dalla **normativa**.

In particolare, la **persona segnalante** può effettuare una **segnalazione esterna** se, al momento della sua presentazione:

- il canale di **segnalazione interna** pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla **normativa** con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle **segnalazioni interne** che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità della **persona segnalante** e degli altri soggetti tutelati;
- la **persona segnalante** ha già effettuato una **segnalazione interna** e la stessa non ha avuto seguito da parte del **gestore**³¹;
- la **persona segnalante** ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una **segnalazione interna**:
 - alla stessa non sarebbe dato efficace **seguito**³²;
 - questa potrebbe determinare il rischio di **ritorsione**;
- la **persona segnalante** ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse³³.

5.4 INFORMAZIONI SUI CANALE DI SEGNALAZIONE

Le **Società** mettono a disposizione informazioni sull'utilizzo del canale di **segnalazione interna** e sul canale di **segnalazione esterna** gestito da ANAC con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le **segnalazioni** attraverso tali canali, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle **segnalazioni interne** nonché alle procedure.

³¹ Si fa riferimento ai casi in cui il canale di segnalazione interno sia stato utilizzato ma non abbia funzionato correttamente, nel senso che la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione.

³² Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata ad affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza.

³³ Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

Tali informazioni sono fornite in modo da essere chiare e facilmente accessibili anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, siano legittimate a presentare **segnalazioni**.

Esse sono esposte, per esempio, nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le suddette persone, nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale delle **Società**. Devono essere, altresì, oggetto di trattazione nei corsi e nelle formazioni su etica e integrità.

In ogni caso, le **Società** possono prevedere nel proprio Codice Etico o nei propri codici di comportamento o codici di condotta uno specifico dovere di trasmissione immediata, nel caso si riceva erroneamente una **segnalazione interna**.

5.5 DIVULGAZIONE PUBBLICA

La **normativa** ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella **divulgazione pubblica**.

Con la **divulgazione pubblica** le informazioni sulle **violazioni** sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La **divulgazione pubblica** delle **violazioni** deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dalla **normativa** affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dalla **normativa** stessa.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della **divulgazione** ricorra una delle seguenti condizioni:

- ad una **segnalazione interna**, a cui la **Società** non ha dato **riscontro** nei termini previsti³⁴, ha fatto seguito una **segnalazione esterna** ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro alla **persona segnalante** entro termini ragionevoli³⁵;
- la persona ha già effettuato direttamente una **segnalazione esterna** all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro alla **persona segnalante** in merito alle

³⁴ Tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

³⁵ Tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

misure previste o adottate per dare seguito alla **segnalazione** entro termini ragionevoli³⁶;

- la persona effettua direttamente una **divulgazione pubblica** in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la **violazione** possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse³⁷;
- la persona effettua direttamente una **divulgazione pubblica** poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la **segnalazione esterna** possa comportare il rischio di **ritorsioni** oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la **segnalazione** possa essere colluso con l'autore della **violazione** o coinvolto nella **violazione** stessa³⁸.

Nella **divulgazione pubblica**, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dalla **normativa** per la **persona segnalante**. Laddove, invece, divulghi **violazioni** utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, ANAC tratterà la **divulgazione** alla stregua di una **segnalazione** anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato **ritorsioni**.

5.6 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

La **normativa** riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle **segnalazioni** sono rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

³⁶ Tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

³⁷ Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedire gli effetti.

³⁸ Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

6 TUTELA DEL SEGNALANTE

Un asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che effettua una **segnalazione**, effettua una **divulgazione pubblica** o denuncia violazioni, tutele che – come già anticipato- si estendono anche a soggetti diversi dalla **persona segnalante** e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di **segnalazione** e/o del particolare rapporto che li lega alla **persona segnalante**, potrebbero essere destinatari di **ritorsioni**.

La tutela della **persona segnalante** si applica anche qualora la **segnalazione**, la **divulgazione pubblica** di informazioni o la denuncia all'autorità giudiziaria avvenga nei seguenti casi:

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

Le **Società** tratteranno qualsiasi recriminazione, vittimizzazione o molestia come una questione seria, che può comportare questioni disciplinari, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Se una **persona segnalante** subisce un danno dalla **segnalazione** di una potenziale **violazione**, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha intrapreso l'azione dannosa, che dovrebbe quindi essere tenuta a dimostrare che l'azione intrapresa non era in alcun modo collegata alla **segnalazione**.

Il sistema di protezione previsto dalla **normativa** si compone dei seguenti tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza della **persona segnalante**, del **facilitatore**, della **persona coinvolta** e delle persone menzionate nella **segnalazione**. L'obbligo di tutelare la riservatezza impone che un eventuale disvelamento dell'identità della **persona segnalante** a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare **seguito** alle **segnalazioni** avvenga sempre con il consenso espresso della stessa³⁹;
- la tutela da eventuali **ritorsioni** adottate dalle **Società** in ragione della **segnalazione**;

³⁹ È fondamentale, quindi, che le Società in qualità di titolari del trattamento, autorizzino al trattamento dei dati personali tutti i dipendenti coinvolti nel trattamento di tali dati. Come anticipato, i soggetti così individuati devono ricevere un'adeguata formazione professionale, anche sulle norme applicabili in materia di protezione dei dati personali, al fine di trattare le segnalazioni. Va anche precisato che il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a 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.

- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
- la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

La **normativa** impone innanzi tutto alla **Società**, che riceve e tratta le **segnalazioni**, e alla stessa ANAC di garantire la riservatezza dell'identità della **persona segnalante**. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione della stessa a misure di **ritorsione** che potrebbero essere adottate a seguito della **segnalazione**.

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

L'identità della **persona segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa **persona segnalante** a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare **seguito** alle **segnalazioni**⁴⁰.

Come già argomentato, la riservatezza, oltre che all'identità della **persona segnalante**, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della **segnalazione** dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità della **persona segnalante**.

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

⁴⁰ Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.; nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In due casi espressamente previsti dalla normativa, per rivelare l'identità della persona segnalante, oltre al consenso espresso della stessa, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione: a) nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare; b) nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Come già argomentato, si tutela la riservatezza della **persona segnalante** anche quando la **segnalazione** perviene a personale diverso dal **gestore**, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Secondo la **normativa**, è fatto divieto a chiunque agisca in nome o per conto della **Società** di compiere atti di **ritorsione** in conseguenza della **segnalazione interna**, della **segnalazione esterna**, della **divulgazione pubblica** o della denuncia all'autorità giudiziaria e contabile nei confronti di:

- la **persona segnalante**;
- gli autori di **divulgazioni pubbliche**;
- coloro che hanno sporto denuncia;
- i **facilitatori**;
- le persone che fanno parte dell'organizzazione della **Società** e che sono legate alla **persona segnalante**, agli autori di **divulgazioni pubbliche** e a coloro che hanno sporto denuncia da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi della **persona segnalante**, degli autori di **divulgazioni pubbliche** e di coloro che hanno sporto denuncia che intrattengono con gli stessi un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della **persona segnalante**, degli autori di **divulgazioni pubbliche** e di coloro che hanno sporto denuncia o per i quali gli stessi lavorano nonché degli enti che operano presso o per conto della **Società**.

Per atto di **ritorsione** si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della **segnalazione**, della denuncia all'autorità giudiziaria o della **divulgazione pubblica** e che provoca o può provocare alla **persona segnalante** o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto e, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La persona o l'ente che ritenga di aver subito un atto di **ritorsione** può comunicarlo all'ANAC, che informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. In caso di accertamento da parte dell'Autorità Giudiziaria della violazione del divieto di ritorsione, la persona o l'ente che ha subito l'atto ritorsivo accede alle misure di protezione previste dall'art. 19 del D.lgs. n. 24/2023.

La **persona segnalante** può, inoltre, richiedere agli enti del Terzo settore di cui all'elenco istituito presso l'ANAC informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di **segnalazione**, la protezione dalle **ritorsioni**, i diritti della **persona coinvolta** nonché le modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

L'applicazione del regime di protezione contro le **ritorsioni** prevista dalla **normativa** è subordinata ad alcune condizioni e requisiti:

- il soggetto ha effettuato la **segnalazione**, denunciato o ha effettuato la **divulgazione pubblica** in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle **violazioni** segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della **normativa**;
- la **segnalazione** o **divulgazione pubblica** è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dalla **normativa**;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra **segnalazione**, **divulgazione** e denuncia effettuata e le misure di **ritorsione** subite.
- non sono sufficienti invece i meri sospetti o le “voci di corridoio”.

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

In difetto di tali condizioni:

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

Le misure di protezione e di sostegno indicate sopra non sono garantite nei confronti della **persona segnalante** e della persona che abbia sporto denuncia di cui sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, alla **persona segnalante** e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Vige il divieto di rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti⁴¹.

Si precisa infine che a garanzia del rispetto dell'obbligo di riservatezza il decreto prevede che in caso di violazione di tale obbligo ANAC applichi ai titolari del trattamento una sanzione amministrativa pecuniaria.

7 SANZIONI

L'Ufficio Legale, in caso di accertamento da parte del **gestore di violazioni** commesse da uno più dipendenti o collaboratori, trasmette le informazioni e la documentazione ricevuta dal **gestore** al Datore di Lavoro di ciascuna Società per valutare l'applicazione

⁴¹ Ne consegue quindi che non sono validi in primis gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge.

Analogamente, non è consentito imporre al whistleblower, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto (tutela della riservatezza, da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata o alle limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste). A maggior ragione tali tutele non possono essere oggetto di rinuncia volontaria.

Vale tuttavia precisare che quanto sopra detto non vale invece per le rinunce e transazioni sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali).

Il segnalante e gli altri soggetti tutelati, infatti, possono validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se ciò avviene dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti da organizzazioni sindacali.

In questi casi, la circostanza che tali atti vengano conclusi dinanzi ad organismi che, per la loro composizione, assicurano autorevolezza ed imparzialità, consente di considerare maggiormente tutelata la posizione del soggetto che rinuncia o transige, anche in termini di maggiore genuinità e spontaneità del consenso.

di eventuali provvedimenti disciplinari. L'Ufficio Legale trasmette altresì al Datore di Lavoro della Società interessata, per gli stessi fini, le informazioni e la documentazione ricevuta dal **gestore** dalle quali emergano eventuali condotte diffamatorie e calunniose della **persona segnalante**.

Qualora, all'esito della valutazione condotta dal Datore di Lavoro, con il supporto del HR Director della **Società** interessata, le **violazioni** accertate non vengano ritenute passibili di provvedimenti disciplinari né siano ravvisabili condotte diffamatorie e calunniose della **persona segnalante**, il HR Director della **Società** interessata archivia il procedimento e né da comunicazione all'Ufficio Legale.

Qualora, invece, le violazioni vengano ritenute passibili di provvedimenti disciplinari ovvero siano ravvisabili condotte diffamatorie e calunniose della **persona segnalante**, il Datore di Lavoro, con il supporto del HR Director della **Società** interessata, valutata la gravità delle violazioni ovvero delle condotte poste in essere dalla **persona segnalante**, avvia le opportune azioni disciplinari, dando tempestiva comunicazione degli esiti all'Ufficio Legale.

Nel caso in cui le azioni disciplinari poste in essere implicino o causino la risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, l'Ufficio Legale valuta le iniziative nei confronti delle Autorità Giudiziarie competenti e le azioni giudiziarie, rispettivamente da porre in essere e instaurare a tutela della **Società**.

Le sanzioni che potranno essere erogate nei confronti di chi ha effettuato segnalazioni manifestatamente infondate con colpa grave o dolo sono quelle indicate nei Contratti Collettivi applicabili.

In caso di accertamento da parte del **gestore** di **violazioni** commesse da soggetti diversi dai dipendenti o collaboratori, il HR Director della **Società** interessata, con supporto dell'Ufficio Legale, adotta le misure previste dalla legge o dal contratto tra il soggetto autore delle **violazioni** e la **Società**.

La **normativa** impone, inoltre, alle società che abbiano implementato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di prevedere che le sanzioni disciplinari previste nello stesso siano rivolte anche nei confronti di coloro che si accerti siano:

- responsabili di aver commesso **ritorsioni**, ostacolato la **segnalazione** o tentato di ostacolarla;
- responsabili non aver istituito canali di **segnalazione**, non aver adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle **segnalazioni** (ovvero aver adottato procedure non conformi), non aver svolto l'attività di verifica e analisi delle **segnalazioni** ricevute;

- stati condannati, 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 o contabile.

8 FORMAZIONE

Le **Società** predispongono e attuano un piano annuale delle iniziative di sensibilizzazione e formazione destinato – con soluzioni adeguate ai diversi portatori di interesse – ai soggetti previsti dal paragrafo 4.1. “Ambito soggettivo delle segnalazioni” per divulgare le finalità dell’istituto del whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo; a titolo esemplificativo possono essere previste comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter e utilizzo del portale intranet nonché le aree dedicate del sito istituzionale delle **Società**.

È fondamentale, inoltre, che tutti coloro che sono coinvolti nel trattamento dei dati relativi alle **segnalazioni** o alle **violazioni** ricevano adeguata formazione professionale, anche sulle norme applicabili in materia di protezione dei dati personali, al fine di trattare le **segnalazioni**.

L'attuazione del piano annuale delle iniziative di sensibilizzazione e formazione deve essere oggetto di comunicazione al Consiglio di Amministrazione di ciascuna **Società**, in occasione della Relazione annuale del **gestore**.

Resta inteso che il **gestore** deve ricevere adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.

9 ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO DEL SISTEMA

Il **gestore** deve richiedere a soggetti qualificati ed indipendenti di eseguire verifiche periodiche sul rispetto delle regole definite nella **Procedura** e, in particolare, in relazione al funzionamento del canale di **segnalazione interna**.

Lo scopo delle verifiche è quello di assicurare che le prescrizioni adottate dalle **Società** siano attuate correttamente e che venga conservata una documentazione adeguata.

I risultati delle verifiche sono comunicati al Consiglio di Amministrazione di ciascuna **Società**, in occasione della Relazione annuale del **gestore**.