

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. PREMESSA

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante “*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*” ha introdotto, anche per il settore privato, un sistema di tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico che per i lavoratori appartenenti al settore privato che segnalino un illecito di cui abbiano avuto conoscenza per ragioni di lavoro.

Successivamente, nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, è stato pubblicato il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, che ha esteso l'ambito oggettivo e soggettivo (come di seguito esposto) di applicazione della normativa di riferimento, nonché l'ambito di tutela del segnalante e dei soggetti ad egli collegati in relazione agli obblighi di riservatezza e ai divieti di ritorsione. Il D.Lgs. n. 24/2023 abroga l'art. 6 commi 2-ter e 2-quater del D.Lgs. 231/01, nonché l'art. 3 della L.179/2017.

Il D.Lgs. n. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del segnalante, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

La presente procedura tiene conto delle previsioni di cui alla normativa vigente, nonché alle indicazioni e dei chiarimenti forniti dalle “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”, approvate con delibera n.311 del 12 luglio 2023 e applicabili a partire dal 15 luglio 2023.

A tal fine, il Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del medesimo D.Lgs. 231/01 prevede, quale proprio requisito di idoneità, l'implementazione di una apposita procedura, che è parte integrante del medesimo Modello (cfr. **Allegato B** al Modello), al fine di disciplinare il predetto sistema di segnalazione di illeciti 231 e violazioni del Modello (c.d. *whistleblowing*).

2. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il *whistleblowing* è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto operante per conto della Società (o comunque legato alla Società) contribuisce o può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la stessa Società. Lo scopo principale del *whistleblowing* è quindi quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito aziendale o da un'irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

Resta inteso che perseguire l'obiettivo di fare emergere criticità o situazioni di illecito di cui si abbia avuto conoscenza "*nell'ambito del contesto lavorativo*" non significa, né presuppone, che il dipendente, il collaboratore o altro soggetto segnalante sia tacitamente o implicitamente autorizzato a svolgere azioni di "indagine", soprattutto se improprie o illecite, per raccogliere prove di illeciti nell'ambiente di lavoro.

La presente procedura regola quindi, anche attraverso indicazioni operative, il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi D.Lgs. 231/01, nonché delle violazioni del relativo Modello, trasmesse dal segnalante (*whistleblower*), disciplinando, altresì, le tutele accordate al segnalante ed ai soggetti ad egli collegati ai sensi della normativa di legge e aziendale applicabile.

La presente procedura operativa si applica a qualsiasi segnalazione, come di seguito definita, effettuata dai soggetti individuati al successivo par. 4, attraverso gli appositi canali di comunicazione, infra indicati, riservati e messi a disposizione dalla Società ai fini di cui sopra.

3. DEFINIZIONI E RIFERIMENTI NORMATIVI

- **D.Lgs. 231/01**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.
- **Modello**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., predisposto al fine di prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01.
- **Codice Etico**: il codice etico di Servizi Ferroviari Integrati S.r.l..
- **OdV o Organismo di Vigilanza**: Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01 e soggetto destinatario della segnalazione come indicato al par. 5.
- **Whistleblowing**: il sistema di segnalazione di illeciti 231 o violazioni del Modello oppure del Codice Etico che è parte integrante del Modello medesimo.
- **Segnalante o Whistleblower**: il soggetto che segnala illeciti o violazioni del Modello come indicato al par. 4.
- **Società**: la Servizi Ferroviari Integrati S.r.l..

4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

I soggetti legittimati a segnalare e in favore dei quali sono applicabili le tutele previste dalla normativa vigente (tutela della riservatezza e divieto di ritorsioni), sono i seguenti:

- i lavoratori dipendenti;

- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti (anche non retribuiti) che svolgono la propria attività presso la Società;
- gli azionisti;
- gli assunti in periodo di prova che siano venuti a conoscenza della violazione nel corso del processo di selezione;
- coloro che ancora non hanno ancora instaurato un rapporto giuridico con la Società e che siano venuti a conoscenza della violazione nell'ambito delle fasi precontrattuali del rapporto medesimo;
- gli ex dipendenti che siano venuti a conoscenza della violazione nel corso del rapporto di lavoro;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Il Decreto definisce la "persona segnalante" come: *"la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo"*.

5. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

Il destinatario della segnalazione è il Presidente dell'OdV che effettua una prima istruttoria tesa a verificare la rilevanza e la fondatezza della segnalazione ai sensi della normativa applicabile.

Potranno non essere trattate alla stregua della presente procedura le segnalazioni inviate a soggetti diversi dal Presidente dell'OdV stante la competenza esclusiva dello stesso alla ricezione delle segnalazioni *whistleblowing*. e dell'OdV alla relativa gestione.

Infatti, la Società individua l'OdV quale organo competente alla gestione e al trattamento delle segnalazioni *whistleblowing*; l'OdV, nell'ambito della gestione e del trattamento delle predette segnalazioni, provvede a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni medesime e a tutelare l'identità dei segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione, assicurando l'applicazione delle misure di protezione del Segnalante previste dalla normativa applicabile, nonché dal successivo par. 10 della presente procedura.

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Possono essere oggetto della segnalazione le seguenti violazioni:

1. qualsivoglia condotta illecita integrante un reato presupposto rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01;
2. qualsivoglia violazione del Modello 231 adottato dalla Società ovvero del Codice Etico che è parte integrante del Modello medesimo.

Le violazioni oggetto di segnalazione per rilevare devono essere conosciute nell'ambito del contesto lavorativo e devono essere potenzialmente in grado di ledere l'integrità della Società o l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

Le predette segnalazioni devono essere altresì circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il Segnalante non è necessario che abbia la certezza che la violazione oggetto di segnalazione si sia effettivamente realizzata, ma è sufficiente che lo stesso abbia un fondato sospetto, basato su elementi fattuali concreti, che la violazione segnalata potrebbe essere commessa all'interno dell'organizzazione.

Il Whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire all'OdV di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la ricevibilità e la fondatezza della segnalazione. La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che saranno tenute riservate dall'OdV);
- una chiara e completa descrizione dei fatti precisi e concordanti oggetto di segnalazione che costituiscano o possano costituire un illecito rilevante ai fini del D.Lgs. 231/01 e/o una violazione del Modello e/o del Codice Etico;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

Le segnalazioni che determinano l'attivazione della presente procedura devono basarsi su elementi di fatto, precisi e concordanti. Non sono pertanto meritevoli di tutela le segnalazioni aventi ad oggetto questioni di carattere personale del Segnalante o del segnalato (salvo che non si tratti di aspetti che abbiano un impatto a livello aziendale), rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Pertanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la procedura di segnalazione, con le relative tutele, potrà non essere attivata, anche se la segnalazione sarà inviata/recapitata tramite le modalità previste dal presente documento, nelle seguenti circostanze:

- segnalazione non circostanziata che non consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es.: illecito commesso, periodo di riferimento, le cause e la finalità dell'illecito, persone/unità coinvolte etc.) ovvero segnalazioni fondate su meri sospetti o voci;
- segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e o alla Società.

In ogni caso, resta ferma la facoltà dell'OdV, in sede di istruttoria, di richiedere al Segnalante l'eventuale ulteriore documentazione che riterrà opportuna o necessaria a corredo della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se aventi i medesimi contenuti e caratteristiche di cui alla presente procedura e recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, saranno qualificate e trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie. Pertanto, non saranno applicabili le previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 in materia di gestione della segnalazione e di tutela rafforzata del Segnalante.

7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle segnalazioni, predispone i seguenti alternativi canali di comunicazione:

- a) **di persona (a fronte di apposita richiesta da parte del Segnalante)**: tramite un incontro fissato entro un termine ragionevole o attraverso tali canali interni di segnalazione;
- b) **tramite posta ordinaria**: la segnalazione deve 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. Entrambe devono essere poi inserite in una terza busta chiusa che rechi al suo interno la dicitura "riservata" (ad es. "**riservata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza**") indirizzata a Servizi Ferroviari Integrati S.r.l., Via Bruno Buozzi, 49, 48123 Area Industriale Ravenna.

8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Presidente dell'OdV riceve e l'OdV gestisce le segnalazioni nel pieno rispetto di quanto al riguardo previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, anche in merito agli obblighi di tempestivo riscontro ed aggiornamento in favore del Segnalante in relazione alla medesima segnalazione ricevuta. In particolare, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta la segnalazione, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della medesima entro sette giorni dalla data di ricezione.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare diligente seguito alla segnalazione e a fornire riscontro entro e non oltre 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. In ogni fase dell'istruttoria l'Organismo di Vigilanza può interloquire con il Segnalante e richiedere, ove necessario, ulteriori informazioni o documentazione.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite per il tempo necessario al loro trattamento e comunque non oltre 5 (cinque) anni, in osservanza di tutte le disposizioni in materia di tutela della sicurezza e della riservatezza dei dati previste dalla normativa applicabile.

Infine, l'Organismo di Vigilanza assicura altresì la predisposizione di un *report* periodico sul contenuto delle segnalazioni ricevute, nonché sugli esiti delle medesime destinato agli Organi sociali.

La procedura di gestione delle segnalazioni si articola in due fasi:

- **una prima istruttoria**, per sua natura sommaria, nell'ambito della quale il Presidente dell'OdV valuta la rilevanza e la fondatezza della segnalazione ricevuta e trasmette al Segnalante, come dianzi esposto, entro sette giorni, l'avviso di ricevimento della predetta segnalazione;
- **una seconda istruttoria** più approfondita che viene svolta nel caso in cui dalla preliminare verifica (c.d. prima istruttoria) emerge che la segnalazione è rilevante ai sensi della normativa applicabile. In tale seconda fase il Presidente dell'OdV coinvolge l'intero Organismo di Vigilanza. La seconda istruttoria deve essere conclusa, come dianzi esposto, entro e non oltre tre mesi a partire dallo spirare del termine di sette giorni dalla ricezione della segnalazione previsto per la trasmissione dell'avviso di ricevimento o, se precedente, dalla data di invio del predetto avviso. Resta inteso che il Presidente dell'OdV, qualora ravvisi ragioni di opportunità oppure ciò sia espressamente richiesto dal Segnalante, rispettivamente può o deve proseguire singolarmente nella gestione anche della seconda istruttoria senza il coinvolgimento dell'OdV ai sensi di cui sopra. In particolare, l'OdV:
 - valuta la gravità degli illeciti, delle violazioni e delle irregolarità segnalate e ad ipotizzarne le potenziali conseguenze pregiudizievoli;

- individua le attività da svolgere per accertare se gli illeciti, le violazioni e le irregolarità segnalate siano state effettivamente commesse;
- effettua le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando ad esempio l'opportunità di: (i) convocare il Segnalante per ottenere maggiori chiarimenti; (ii) convocare i soggetti che nella segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti; (iii) acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire; (iv) convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella segnalazione come l'autore dell'irregolarità (segnalato);
- individua, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verifichino eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati, verificati o accertati.

Nell'ambito della seconda istruttoria l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni ed uffici delle Società (ed in particolare del responsabile del reparto interessato e del responsabile del personale) o di consulenti esterni remunerati dalla Società. A tali soggetti ausiliari del gestore della segnalazione verranno comunicati solo i contenuti della segnalazione medesima. Infatti, tali soggetti non verranno a conoscenza dei dati identificativi dei soggetti coinvolti nella segnalazione se tale informazione non risulta essere necessaria allo svolgimento dell'attività di assistenza all'Organismo di Vigilanza nell'attività istruttoria.

In ogni caso, tutti i soggetti coinvolti nell'istruttoria sono tenuti a rispettare gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa applicabile e dalla presente procedura.

Qualora all'esito dell'istruttoria la segnalazione dovesse risultare fondata e rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, l'OdV provvederà a comunicare, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, l'esito dell'accertamento:

- a) al Consiglio di Amministrazione;
- b) al responsabile dell'area presso la quale è addetto l'autore dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità accertata;
- c) al responsabile del personale;
- d) al Collegio Sindacale o Sindaco Unico;

ai fini della relativa valutazione del caso segnalato e dell'adozione di ogni provvedimento necessario, ivi compresa la presentazione di una denuncia all'Autorità competente, ove obbligatorio ai sensi della normativa vigente ed applicabile.

I soggetti di cui alle precedenti *lett. a), b), c), d)* provvederanno, a loro volta, ad informare l'OdV in merito agli eventuali provvedimenti adottati a seguito dell'accertamento dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità segnalata.

Qualora invece, all'esito dell'istruttoria medesima, la segnalazione dovesse apparire infondata o irrilevante, l'OdV provvederà ad archivarla (precisando le relative motivazioni) e tale decisione è comunicata ai soggetti di cui alle precedenti *lett. a), b), c), d)*; resta fermo l'esercizio di eventuali azioni nei confronti del Segnalante da parte del Consiglio di Amministrazione e/o delle funzioni competenti anche ai sensi di quanto previsto al successivo par. 11.

9. TUTELA DEL SEGNALANTE

Obbligo di riservatezza

Le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse e, in ogni caso, come dinanzi esposto, non possono essere conservate oltre i cinque anni.

L'identità del Segnalante o di coloro che lo hanno assistito/agevolato nella segnalazione, i colleghi, i parenti ovvero qualsivoglia soggetto ad egli collegato e qualsiasi altra informazione da cui possono evincersi direttamente o indirettamente tali identità, in nessun caso, possono essere rilevate, salvo il consenso scritto del Segnalante medesimo, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

I predetti dati o informazioni vengono protetti in ogni fase del trattamento della segnalazione.

Nell'ambito dell'attività di gestione delle segnalazioni, i dati personali devono essere trattati in conformità alle previsioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"), nel D.Lgs. n. 196/2003 ("*Codice in materia di protezione dei dati personali*"), nonché del D.Lgs. n. 51/2018 ("*Attuazione della Direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti ai fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio*").

Con specifico riferimento all'obbligo di riservatezza, si applica una causa di esclusione della responsabilità di natura civile, penale e amministrativa, in favore del responsabile nel caso in cui lo stesso abbia rivelato o diffuso (in assenza della predetta espressa autorizzazione) informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali ovvero abbia rivelato o diffuso informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, qualora al momento della rilevazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che tale divulgazione fosse necessaria per svelare la violazione e non travalicasse tale scopo.

È esclusa l'operatività della predetta causa di esclusione della responsabilità nei casi in cui venga effettuata la rivelazione o diffusione non autorizzata delle seguenti categorie di informazioni: (i) informazioni classificate; (ii) segreto professionale forense o medico; (iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e anche se conseguenti alla stessa, salvo il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Anche, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.; nell'ambito del procedimento d'impugnazione alla Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso scritto e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Divieto di ritorsione

Sono vietati atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante ovvero di coloro che lo hanno assistito nella segnalazione, dei colleghi, dei parenti, nonché di qualsivoglia soggetto ad egli collegato per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i predetti soggetti non possono essere sanzionati, licenziati, demansionati, revocati, sostituiti trasferiti o sottoposti ad alcuna misura che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia o alla segnalazione, nonché ad una serie di altre gravi condotte afflittive, come ad esempio la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici e azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari anche in termini di perdita reddituale o di opportunità.

Inoltre, sono vietate le condotte di ostacolo alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è in ogni caso nullo, ai sensi dell'art. 2103 c.c., ed è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari ovvero alle predette misure discriminatorie o ritorsive successive alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di ritorsioni di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare adottato ai sensi del Modello e del D.Lgs. 231/01, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Le sopra menzionate tutele si applicano, oltre che in favore dei soggetti di cui al par. 4 che precede, anche:

- ai facilitatori ossia coloro che hanno assistito il Segnalante nella segnalazione ovvero che lo hanno agevolato;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il Segnalante deve essere consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del Segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

La Società e la persona segnalata sono infatti legittimate, rispettivamente, ad agire per la tutela della correttezza dei comportamenti in azienda e della propria reputazione.

In caso di abuso o falsità della segnalazione, con dolo o colpa grave del Segnalante, resta ferma ogni eventuale responsabilità del Segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

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

Il Segnalante deve essere consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità

della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del Segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Qualora a seguito di verifiche interne la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari e ANAC potrà irrogare in aggiunta le sanzioni amministrative pecuniarie previste dalla normativa vigente.

11. SISTEMA SANZIONATORIO

Sono previste le seguenti sanzioni (che sono formalizzate anche nel Modello adottato dalla Società):

- nei confronti del Segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano false e/o infondate;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante o dei soggetti ad egli collegati (violazione del divieto di ritorsione o violazione dell'obbligo di riservatezza posto a tutela di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione) ovvero nei confronti di chi pone in essere condotte di ostacolo alla segnalazione.

Qualora a seguito di verifiche interne, una segnalazione concernente la commissione di un illecito o di una violazione risulti priva di fondamento, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, in caso di esito positivo, l'organo amministrativo adotterà provvedimenti e/o azioni disciplinari previste dal CCNL applicabile ovvero dai contratti vigenti e dalla legge applicabile nonché, ricorrendone i presupposti o le ragioni, alle denunce penali nei confronti del Segnalante, salvo che quest'ultimo non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione. In caso di abuso o falsità della segnalazione resta infatti ferma ogni eventuale responsabilità del Segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza del Segnalante o dei soggetti coinvolti nella segnalazione ovvero il compimento di atti ritorsivi nei confronti del Segnalante o dei soggetti ad egli collegati (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il Segnalante, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo) è fonte di responsabilità contrattuale e/o disciplinare ai sensi dei contratti vigenti e della legge applicabile, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge e la nullità dell'eventuale atto ritorsivo posto in essere.

Qualora i componenti dell'Organismo di Vigilanza si rendano responsabili della violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del Segnalante, tale violazione potrà comportare, a seconda della gravità della violazione, un richiamo per iscritto da parte dell'organo amministrativo oppure la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni, anche tenuto conto di quanto previsto nelle lettere di incarico o negli accordi disciplinanti il relativo rapporto.

In aggiunta alle predette sanzioni disciplinari, l'ANAC potrà sempre irrogare le sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023 a cui si rimanda.

12. APPROVAZIONE, MODIFICHE E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, quale Allegato ____ del Modello.

La procedura viene periodicamente aggiornata nei seguenti casi:

- modifiche interne ed organizzative in relazione alla gestione delle varie fasi della segnalazione e ai soggetti coinvolti;
- modifiche strutturali, organizzative e dimensionali della Società che rendano opportuna una revisione della presente procedura al fine di istituire un sistema di *whistleblowing* maggiormente idoneo ed efficace alla luce dei mutamenti aziendali intervenuti;
- interventi legislativi in materia che modificano la previgente normativa.

In ogni caso, qualora intervengano nuove disposizioni legislative in materia di *whistleblowing* queste si intendono fin da ora recepite così come si intende qui recepita ogni altra norma al riguardo vigente ai sensi della disciplina di volta in volta applicabile.

Per tutto quanto non espressamente previsto dalla presente procedura si rimanda a quanto prescritto dalla normativa vigente.

La presente procedura è pubblicata sul sito internet della Società in conformità a quanto previsto dall'art. 5 comma 1 *lett. e)* del D.Lgs. n. 24/2023. La Società organizza ed eroga, almeno in occasione delle modifiche sostanziali della procedura ovvero periodicamente, sessioni di formazione in materia di *whistleblowing* rivolte ai dipendenti, collaboratori e soggetti con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società.