

**PROCEDURA PER LA  
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING**

*Redatta ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023*

*e aggiornato alle Linee Guida ANAC n. 1/2025  
(efficaci dal 12 dicembre 2025)*

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 25.03.2026

REV: 01

MOTIVO: Aggiornamento alle Linee Guida ANAC 12.12.2025

## Sommario

1. PREMESSA .....	4
2. LA NORMATIVA .....	4
3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE .....	5
4. DEFINIZIONI.....	5
5. I SEGNALANTI .....	6
5.1 Soggetti legittimati .....	6
5.2. Segnalazioni anonime.....	7
6. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	7
6.1 cosa si può segnalare .....	7
6.2 contenuto della segnalazione .....	8
7. ARGOMENTI ESCLUSI DALL'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI .....	9
8. I CANALI DI SEGNALAZIONE.....	9
8.1. il canale interno di segnalazione.....	10
8.2 Modalità di segnalazione scritta. ....	10
8.3 Modalità di segnalazione orale. ....	10
9. IL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI .....	11
9.2 Attività del gestore .....	11
9.3 Conflitto di interessi, sostituzione e assenza .....	11
9.4 Elenco soggetti .....	12
10. ATTIVITÀ DEL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI .....	12
10.1 Ricezione, avviso di ricevimento ed esame preliminare .....	12
10.2 Conservazione della documentazione inerente alla segnalazione e cancellazione .....	15
10.3 Segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal gestore .....	15
10.4 Struttura di supporto al gestore delle segnalazioni .....	16
10.5 Segnalazioni trasmesse a pluralità di soggetti. ....	16
10.6 Reporting.....	17
11. TUTELA ALLA RISERVATEZZA .....	17
12. TUTELA DA MISURE RITORSIVE.....	17
13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	19
14. FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	19

15. COINVOLGIMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI.....	20
16. SANZIONI DISCIPLINARI.....	20

## 1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (“D.lgs. 24/2023”), attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, ha introdotto una disciplina unitaria sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali, imponendo, per i soggetti obbligati, l’istituzione di canali interni idonei a garantire – anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia – 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.

La Società **Servizi Comunali s.p.a.** di seguito “**Servizi Comunali**” o la “**Società**”), in coerenza con i propri principi di legalità, correttezza, trasparenza e integrità, adotta la presente Procedura al fine di disciplinare in modo organico le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni di violazioni (c.d. “whistleblowing”), garantendo la tutela delle persone segnalanti e l’efficacia dei processi interni di prevenzione e accertamento delle violazioni.

La presente procedura tiene conto delle Linee Guida ANAC n. 1/2025 (“LLGG ANAC”), efficaci dal 12 dicembre 2025, che integrano e completano gli indirizzi già forniti da ANAC in materia, fornendo indicazioni operative sulla gestione dei canali interni, con particolare attenzione alle modalità di segnalazione (scritte e orali), ai requisiti del gestore, alle misure organizzative per prevenire conflitti di interessi, alle cautele per la tutela della riservatezza e alla corretta tracciabilità dell’iter di gestione.

La società intende favorire l’emersione tempestiva di condotte illecite o irregolari e rafforzare i presidi del proprio sistema di controllo interno, anche in coordinamento con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, con il Codice Etico e con il sistema disciplinare aziendale.

Resta fermo che l’utilizzo del canale interno o del canale esterno ANAC non pregiudica la facoltà di rivolgersi alle Autorità competenti (Autorità giudiziaria ordinaria o contabile, Autorità amministrative), nei casi e con le modalità previste dall’ordinamento.

## 2. LA NORMATIVA

- ⇒ la Direttiva 1937/2019
- ⇒ il Regolamento 679/2016 o GDPR
- ⇒ Il decreto legislativo n. 24/2023
- ⇒ Il D.lgs. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- ⇒ Lo Schema 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 – ANAC (AUTORITA’ NAZIONALE

ANTICORRUZIONE) n. 311 del 12.07.2023

⇒ Linee Guida whistleblowing ANAC del 12.12.2025

### 3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha lo scopo di:

- ✓ **Promuovere** una cultura aziendale basata sulla trasparenza, responsabilità e integrità;
- ✓ **Istituire e far conoscere il** canale di segnalazione interno;
- ✓ **Definire le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni;**
- ✓ **Illustrare le tutele previste nei confronti del segnalante o sistema di protezione in conformità alla normativa;**
- ✓ **Illustrare il sistema sanzionatorio** previsto dalla normativa a carico della Società e del segnalante.
- ✓ **Illustrare le modalità di informazione e formazione WHISTLEBLOWING**

La procedura si applica alla Servizi Comunali s.p.a.

### 4. DEFINIZIONI

**WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE:** persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

**VIOLAZIONI:** comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

**CONTESTO LAVORATIVO:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito della Società, attraverso le 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.

**SEGNALAZIONE:** comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni

**SEGNALAZIONE INTERNA:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società

**SEGNALAZIONE ESTERNA:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC

**DIVULGAZIONE PUBBLICA:** rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network)

**DENUNCIA DELL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE:** possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato

**RITORSIONE:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

**OUTSOURCING:** team esterno a cui è affidato, per la gestione, il canale interno di segnalazione

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it>)

**FACILITATORE:** persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

## **5. I SEGNALANTI**

### **5.1 Soggetti legittimati**

Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 24/2023, sono legittimati a effettuare segnalazioni whistleblowing le persone che, nel contesto lavorativo della Società, vengano a conoscenza di violazioni in ragione del rapporto giuridico intrattenuto con la società stessa. Nello specifico:

- tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto;
- I lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società.

La segnalazione può essere fatta da soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.

Le tutele si estendono anche ai:

- Facilitatori;
- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo
- Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale)

## **5.2. Segnalazioni anonime.**

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. È ammessa la presentazione di segnalazioni anonime. In coerenza con le linee guida ANAC, le segnalazioni anonime sono registrate e trattate secondo le regole di gestione previste per le segnalazioni ordinarie. La società che riceve le segnalazioni attraverso canali interni è tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione 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.

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

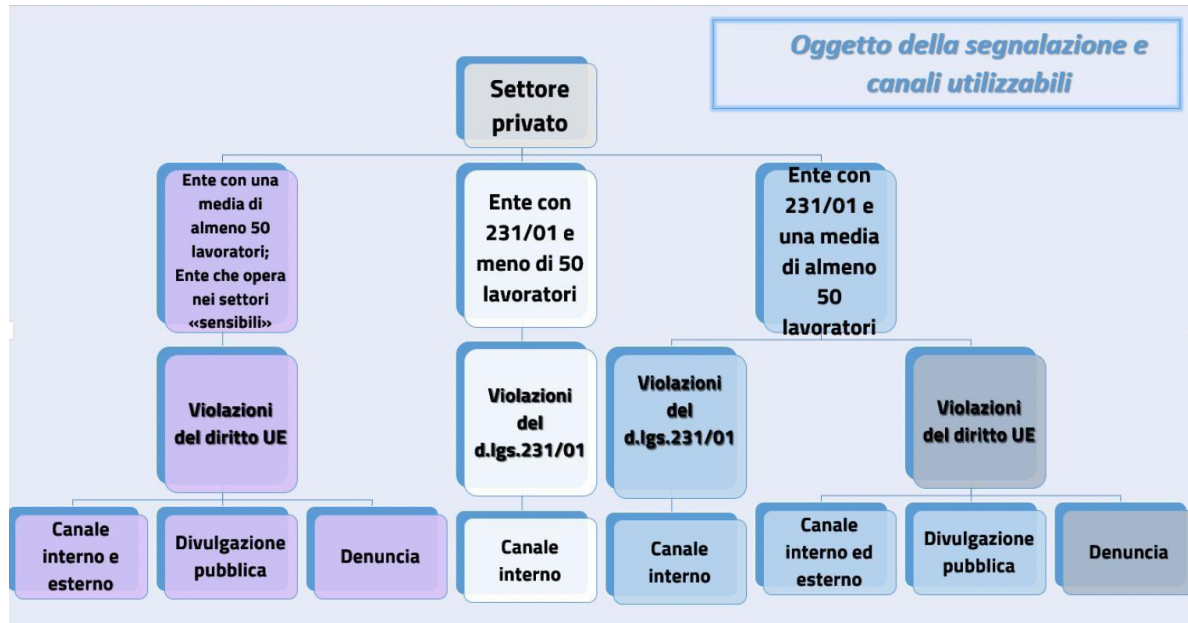
## **6. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI**

### **6.1 cosa si può segnalare**

Ai sensi dell'art. 2 del D.lgs 24 del 2023 le segnalazioni possono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che costituiscano o possano costituire: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

- ✓ condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- ✓ violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea nei settori indicati dal D.lgs. 24/2023 (a titolo esemplificativo: appalti, servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei consumatori, protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardano il mercato interno;
- ✓ condotte ritorsive che la persona segnalante ritenga di aver subito in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

Il decreto differenzia l'oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti, nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



*Fonte: Schema Linee guida Anac*

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- ✓ Frodi fiscali;
- ✓ Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- ✓ Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;
- ✓ Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato;
- ✓ Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

## 6.2 contenuto della segnalazione

La segnalazione dovrebbe, per quanto possibile, contenere:

- (i) una descrizione chiara e completa dei fatti;
- (ii) se conosciuto, il contesto temporale e/o spaziale in cui sono avvenuti i fatti;
- (iii) gli elementi utili a identificare la persona coinvolta (se conosciuto) o comunque a circoscrivere il fatto;
- (iv) se presenti, eventuali documenti a supporto che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;

(v) ogni altra informazione utile a consentire le verifiche.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili:

- ✓ Le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Il gestore delle segnalazioni potrà richiedere integrazioni o chiarimenti, mantenendo le interlocuzioni con la persona segnalante.

## 7. ARGOMENTI ESCLUSI DALL'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Sono invece escluse e quindi ritenute **INAMISSIBILI**:

- ✓ Le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ✓ Le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- ✓ Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Il canale whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti, né per diffondere consapevolmente accuse infondate.

Come previsto dall'art. 16, co. 3, d.lgs. n. 24/2023 è prevista l'applicazione di una sanzione disciplinare nell'ipotesi in cui sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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.

## 8. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Il decreto prevede più canali di segnalazione, nello specifico:

Canale interno	Canale esterno ANAC	Divulgazione pubblica	Denuncia
----------------	---------------------	-----------------------	----------

Canale istituito dalla Società.	Il segnalante può ricorrere a ANAC quando: <ul style="list-style-type: none"><li>• il canale di segnalazione interno non è attivo oppure non rispetta i requisiti di legge (es. quando non garantisce la riservatezza);</li><li>• ha già effettuato una segnalazione interna senza ricevere riscontro;</li><li>• teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;</li><li>• teme che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.</li></ul>	Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando: <ul style="list-style-type: none"><li>• ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro;</li><li>• teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;</li><li>• ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.</li></ul>	Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità nazionali.
---------------------------------	---	---	--

### **8.1. Il canale interno di segnalazione**

La segnalazione può essere effettuata sia in forma scritta che in forma orale.

La Società, sentite le rappresentanze sindacali, ha istituito un canale interno di segnalazione mediante piattaforma informatica dedicata (<https://whistleblowing.servizicomunali.it/#>). La piattaforma è configurata per garantire il rispetto della normativa privacy vigente, 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, anche mediante misure tecniche di cifratura e segregazione degli accessi.

Sulla piattaforma è stata svolta una valutazione d'impatto ai sensi dell'art. 35 del Reg. UE 679/16.

Il canale interno è facilmente accessibile a tutti i soggetti legittimati dal sito web aziendale [www.servizicomunali.it](http://www.servizicomunali.it) – Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti - Sezione Whistleblowing ovvero al seguente link: <https://www.servizicomunali.it/pagina/whistleblowing/>

All'interno del sito sono pubblicate le informazioni sulle modalità di utilizzo della piattaforma, la procedura e l'informativa privacy.

### **8.2 Modalità di segnalazione scritta.**

La segnalazione scritta è presentata dal segnalante tramite la piattaforma.

Il segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (codice ticket) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà interlocuzioni riservate con il gestore delle segnalazioni e di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

All'atto della segnalazione, il segnalante riceve entro sette giorni una notifica di avvenuto ricevimento della stessa. La notifica è visibile direttamente in piattaforma.

### **8.3 Modalità di segnalazione orale.**

La segnalazione può essere effettuata anche in forma orale.

In conformità alle linee guida ANAC, le segnalazioni orali possono avvenire su richiesta della persona segnalante attraverso un incontro diretto, da svolgersi entro 10 giorni sia in un luogo interno che esterno alla sede dell'ente, garantendo la riservatezza della stessa e del contenuto della segnalazione.

## **9. IL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI**

La società ha affidato la gestione del canale interno di segnalazione ad un soggetto autonomo e specificamente formato, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.lgs. 24/2023. Il gestore è investito dei poteri necessari a dare diligente seguito alle segnalazioni, mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e svolgere le verifiche di competenza, nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e indipendenza.

### **9.1 Requisiti del gestore**

In coerenza con le Linee Guida ANAC, l'autonomia del gestore è declinata in termini di:

- imparzialità: il gestore opera in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte, senza favoritismi o condizionamenti;
- indipendenza: il gestore svolge la propria attività in autonomia operativa e valutativa, senza interferenze da parte degli organi di indirizzo o di funzioni aziendali interessate.

Al fine di garantire l'effettività dell'indipendenza, agli organi di indirizzo non sono attribuiti poteri di supervisione sulla gestione delle segnalazioni; essi ricevono esclusivamente flussi informativi aggregati e/o anonimizzati secondo quanto previsto dalla presente procedura e dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

### **9.2 Attività del gestore**

Ai sensi dell'art. Art. 5, co. 1, lett. da a) a d), D.lgs. n. 24/2023 il gestore delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro 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 **ovvero**, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, **6 mesi** dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione.

### **9.3 Conflitto di interessi, sostituzione e assenza**

La presente procedura disciplina le ipotesi in cui il gestore possa trovarsi in conflitto di interessi (ad es. coincidenza con la persona segnalante o con la persona coinvolta). In tali casi, la gestione della segnalazione è affidata a un sostituto previamente individuato e dotato dei medesimi requisiti di autonomia e formazione.

È altresì previsto il sostituto in caso di assenza o impedimento prolungato del gestore, al fine di garantire continuità nella gestione del canale. Qualora, per ragioni organizzative, non sia possibile individuare un sostituto, la persona segnalante potrà rivolgersi al canale esterno ANAC.

#### 9.4 Elenco soggetti

GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	AVV. ORLINI – UFFICIO LEGALE INTERNO
SOSTITUTO	AVV. DOSSI – UFFICIO LEGALE INTERNO
CONFLITTO DI INTERESSI SIA DEL GESTORE CHE DEL SOSTITUTO	CANALE ESTERNO ANAC

### 10. ATTIVITÀ DEL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

#### 10.1 Ricezione, avviso di ricevimento ed esame preliminare.

Il Decreto, al fine di garantire una efficiente e tempestiva gestione delle segnalazioni, prevede un *iter procedurale* specifico per chi gestisce le segnalazioni, come di seguito riportato.

Nel caso di segnalazione anonima la Società è comunque tenuta a registrare la segnalazione e a conservare la relativa documentazione rendendo così possibile rintracciarla qualora la persona segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima (art. 16, co. 4, d.lgs. n. 24/2023).

Ciò posto, in presenza di una segnalazione whistleblowing, le diverse fasi di attività del gestore della segnalazione sono articolate come segue:

##### A. Avviso di ricevimento della segnalazione

Il gestore è tenuto a rilasciare alla persona segnalante tale avviso entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa (art. 5, co. 1, lett. a) del d.lgs. n. 24/2023). Si precisa che l'avviso non implica, per il gestore, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante con riferimento alla ricezione e presa in carico della segnalazione. L'avviso di ricevimento, a seconda della modalità utilizzata, sarà comunicato mediante la piattaforma informatica.

## B. Esame preliminare della segnalazione ricevuta.

Preliminarmente il gestore verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi). Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come di whistleblowing, il gestore potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno alla Società che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

Il gestore valuta altresì che la segnalazione:

- si basi su fatti sufficientemente precisi;
- contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

Resta ferma la possibilità per il gestore di richiedere alla persona segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione. Per i dettagli sul punto si rinvia a quanto già previsto nelle Linee Guida Anac di cui alla citata delibera n. 311/2023.

Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il gestore potrà archiviare la segnalazione, fornendo in ogni caso alla persona segnalante la motivazione della decisione. Giova, inoltre, precisare che il gestore delle segnalazioni può venire a conoscenza dei dati identificativi della persona segnalante

- i. previa richiesta al custode di tali dati, laddove sia prevista tale figura
- ii. nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario ai fini istruttori.

Il sistema di gestione dovrà registrare l'accesso all'identità da parte del gestore e le ragioni adottate dal gestore.

## C. Istruttoria e accertamento della segnalazione

Verificata l'ammissibilità della segnalazione il gestore può procedere con l'istruttoria vera e propria, che consiste nell'effettuare tutte le opportune verifiche, analisi e valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati. Tali attività di accertamento possono essere svolte, ad esempio:

- i. direttamente, acquisendo dalla persona segnalante gli elementi informativi necessari;
- ii. mediante il coinvolgimento di altre strutture interne alla Società o anche di soggetti specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso di specie (ad esempio tramite audizioni).

Il Gestore dovrà prestare molta attenzione alla tutela della riservatezza nel momento in cui si renda necessario coinvolgere soggetti terzi (interni o esterni) per le verifiche sui fatti segnalati. In questi casi, il gestore non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando sempre la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità della persona segnalante. Nel caso in cui, poi, si renda necessario, il gestore trasmette l'intera documentazione pervenuta, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa whistleblowing. Laddove l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il gestore fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante. Il segnalante in tale caso verrà informato (tramite la piattaforma informatica o con altri mezzi) della eventualità che la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- i. archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni;
- ii. rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti.

A tal riguardo, si precisa che al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

#### D. Riscontro alla persona segnalante

Il gestore è tenuto a comunicare alla persona segnalante gli esiti della istruttoria della segnalazione: l'archiviazione; la valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione; trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Il riscontro dovrà essere fornito alla persona segnalante entro 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 (cfr. art. 5, co. 1, lett. d)). Come già

chiarito nelle Linee Guida di cui alla delibera ANAC n. 311/202338 , il termine non è perentorio. Può, infatti, verificarsi che alcuni accertamenti e analisi richiedano tempi maggiori. In tali casi il termine potrà essere elevato a 6 mesi.

Resta, tuttavia, ferma la necessità di comunicare l'esito dell'istruttoria della segnalazione. Il gestore dovrà mantenere aperta la comunicazione con la persona segnalante durante tutto il processo di gestione della segnalazione mediante i canali indicati.

## **10.2 Conservazione della documentazione inerente alla segnalazione e cancellazione**

Una volta concluse le attività di gestione della segnalazione, il gestore dovrà cancellare sia la segnalazione sia la relativa documentazione, al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione. Resta inteso che potranno, invece, essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; ecc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione. Ciò in considerazione della circostanza che tali atti e documenti non contengono di regola riferimenti puntuali alla persona segnalante, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, co. 5, del d.lgs. n. 24/2023, ai sensi del quale, quando la contestazione disciplinare *“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”*.

## **10.3 Segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal gestore**

Qualora una segnalazione whistleblowing sia trasmessa o pervenga, anche per errore, a un soggetto diverso da quello formalmente individuato quale gestore del canale interno tale soggetto è tenuto a garantire la massima riservatezza in ordine all'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e al contenuto della segnalazione.

Il soggetto che abbia ricevuto la segnalazione è obbligato a trasmetterla senza indugio e, in ogni caso, entro e non oltre sette (7) giorni dal ricevimento, al gestore del canale interno, utilizzando modalità idonee a preservare la riservatezza delle informazioni e a prevenire accessi non autorizzati.

Ove la persona segnalante sia identificabile, della trasmissione è data comunicazione alla stessa, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e senza pregiudizio per le esigenze istruttorie.

La mancata o ritardata trasmissione, nonché qualsiasi comportamento idoneo a ostacolare o tentare di ostacolare una segnalazione, costituisce violazione della presente Procedura e

può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari ferma ogni ulteriore responsabilità di legge.

#### **10.4 Struttura di supporto al gestore delle segnalazioni**

Il gestore potrà avvalersi, di un gruppo di lavoro dedicato per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni. I soggetti chiamati a svolgere il ruolo di supporto al gestore devono essere:

- i. in possesso del requisito di autonomia e specificamente formati e competenti;
- ii. individuati, ciascuno con i rispettivi compiti e responsabilità, nell'atto organizzativo/MOG 231;
- iii. preventivamente e necessariamente autorizzati al trattamento dei dati personali.

Nella società il gruppo di supporto è formato da:

FUNZIONE HR
FUNZIONE RSQAS
UFFICIO AMMINISTRAZIONE

#### **10.5 Segnalazioni trasmesse a pluralità di soggetti.**

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata, contestualmente, a più soggetti, tutti interni allo stesso ente, la segnalazione deve essere considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente. Pertanto, coloro ai quali non compete ricevere tali segnalazioni dovranno – secondo quanto già specificato nelle Linee Guida ANAC n. 311/2023 – trasmettere le stesse, entro sette giorni dal ricevimento, al soggetto interno competente, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

Nel caso in cui, invece, la segnalazione sia inviata, oltre che al soggetto interno competente a gestirla, anche a più soggetti esterni all'ente, occorre valutare se si sia in presenza di una divulgazione pubblica.

Si ricorda che il d.lgs. n. 24/2023 richiede (art. 2, co. 1, lett. f)) la comunicazione a un “numero elevato” di soggetti esterni per avere una divulgazione pubblica. Occorre, pertanto, richiedere alla persona segnalante appositi chiarimenti in merito alle circostanze che hanno condotto alla diffusione delle informazioni per accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste dall'art. 15 del menzionato decreto . È bene precisare che, in presenza di una divulgazione pubblica inviata anche al canale interno, il gestore del canale interno è tenuto a darvi seguito, così come tutti gli altri soggetti investiti per i rispettivi profili di competenza. Nel caso in cui non ricorra alcuna condizione prevista dall'art. 15 del d.lgs. n. 24/2023, la divulgazione pubblica sarà considerata come una segnalazione ordinaria e non sarà, quindi, applicabile l'istituto del whistleblowing.

## **10.6 Reporting**

Il gestore delle segnalazioni predispone con cadenza almeno annuale un report aggregato sull'andamento delle segnalazioni (numero, tipologia, stato, esiti), nel rispetto della riservatezza, da trasmettere al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, al fine di consentire valutazioni sull'efficacia del sistema e l'eventuale adozione di misure migliorative.

## **11. TUTELA ALLA RISERVATEZZA**

Ciascuna segnalazione e le informazioni in essa contenute, ivi compresa l'identità della persona segnalante, del facilitatore e della/e persona/e coinvolta/e o menzionata/e, sono mantenute riservate. L'accesso alle informazioni è limitato al gestore e alle persone espressamente autorizzate e formate, secondo il principio del "need to know".

L'identità della persona segnalante non è rivelata a soggetti diversi dal gestore, salvo:

- (i) consenso espresso della persona segnalante;
- (ii) obblighi di legge nell'ambito di procedimenti penali o contabili;
- (iii) quanto previsto per i procedimenti disciplinari, nei casi in cui la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, con consenso espresso del segnalante, secondo il D.lgs. 24/2023.

La Società adotta misure tecniche e organizzative idonee a prevenire accessi non autorizzati, garantire la tracciabilità delle attività svolte e assicurare che la comunicazione con la persona segnalante avvenga in modalità riservata.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

## **12. TUTELA DA MISURE RITORSIVE**

È vietato 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 provochi o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o ai soggetti tutelati. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le presunte ritorsioni possono essere comunicate ad ANAC nei modi indicati dall'art. 19 D.Lgs. n. 24 del 2023.

La tutela è subordinata alle condizioni previste dal D.lgs. 24/2023. In particolare

- i. I segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- ii. Viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- iii. Il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;

- iv. Deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione.

Fatte salve le specifiche limitazioni previste, non è garantita la tutela del segnalante nei seguenti casi

- v. È stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

ragionevole convinzione di veridicità e consequenzialità tra segnalazione e ritorsione), restando ferme le responsabilità per segnalazioni calunniose o effettuate con dolo o colpa grave.

### **13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Ogni trattamento di dati personali connesso alla gestione delle segnalazioni è effettuato nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), del D.lgs. 196/2003 e del D.lgs. 24/2023. La tutela è assicurata alla persona segnalante, al facilitatore e alla persona coinvolta o menzionata nella segnalazione. Ai soggetti interessati è resa idonea informativa sul trattamento dei dati personali ex artt. 13 e 14 GDPR pubblicata sul sito internet aziendale. In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del D.lgs. 24/2023 la società ha condotto una Valutazione d'Impatto sulla Protezione dei Dati (DPIA) I dati manifestamente non necessari al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

### **14. FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

La società si impegna a diffondere i contenuti della Presente Procedura a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, attraverso adeguate attività di informazione e comunicazione. La procedura e le istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma sono resi disponibili sul sito web affinché sia garantita la libera consultazione. Con riguardo al personale dipendente, la Società promuove iniziative formative e informative periodiche, anche al fine di illustrare:

- (i) l'ambito oggettivo e soggettivo delle segnalazioni;
- (ii) le modalità di accesso e utilizzo del canale;
- (iii) le tutele in materia di riservatezza e divieto di ritorsioni;
- (iv) le responsabilità connesse a segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave

La formazione include specifici moduli per i soggetti eventualmente coinvolti nella gestione e nel supporto al gestore, con focus su riservatezza e protezione dei dati personali.

### **15. COINVOLGIMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI**

Le rappresentanze/organizzazioni sindacali sono state preventivamente informate dell'adozione e degli aggiornamenti sostanziali del canale e della procedura, con modalità e tempi idonei a consentire eventuali osservazioni non vincolanti, mediante comunicazione scritta inviata a mezzo mail.

### **16. SANZIONI DISCIPLINARI**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex d.lgs. 231/01, adottato dalla Società prevede un sistema disciplinare adottato ai sensi sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti. Sono altresì applicate sanzioni:

- ✓ quando venga accertato che sono state commesse ritorsioni o quando venga accertato che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 D.Lgs. n. 24/2023;
- ✓ quando venga accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023, nonché quando venga accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- ✓ quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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.

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25.03.2026*