

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Allegato C

Protocollo di segnalazione degli illeciti

- c.d. *Whistleblowing* -



Ultimo aggiornamento: marzo 2024



Indice

Premessa e norme essenziali di riferimento	3
Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24: ambito di applicazione	5
Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24: i canali di presentazione della segnalazione	11
<i>a. I canali di segnalazione interni</i>	11
<i>b. Il canale di segnalazione esterna</i>	13
<i>c. La divulgazione pubblica</i>	14
<i>d. La segnalazione anonima</i>	14
Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24: le tutele	16
<i>a. La tutela della riservatezza</i>	16
<i>b. Il divieto di ritorsioni</i>	18
<i>c. Le limitazioni di responsabilità</i>	21
<i>d. Le misure di sostegno</i>	22
Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24: le sanzioni	23
Quadro di sintesi per gli enti privati: la normativa applicabile a s.g.i. S.p.a.	24
Definizioni	26
Finalità del protocollo <i>whistleblowing</i>	27
Oggetto della segnalazione	29
Trasmissione della segnalazione interna	31
Trasmissione della segnalazione esterna	33



Destinatario della segnalazione interna e relativi compiti	34
Tutela e responsabilità del segnalante	39
Comunicazione, formazione, riservatezza e gestione dei dati personali	43
Sanzioni disciplinari	47
Canale di segnalazione alternativo	48



PREMESSA E NORME ESSENZIALI DI RIFERIMENTO

Il concetto di *whistleblower* o informatore sugli illeciti è stato introdotto per la prima volta in Italia con la legge n. 190 del 6 novembre 2012 che ha previsto l’inserimento dell’articolo 54-*bis* nel d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 sulla tutela del dipendente pubblico che decida di segnalare illeciti commessi all’interno dell’ente in cui opera.

Il *whistleblower* è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa (quindi da *insider*) “scopra” un illecito, una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa recare concreto pregiudizio a terzi (es. consumatori, clienti) o all’azienda/impresa stessa (es. danno all’immagine) e decida di denunciarlo, esponendosi però a sua volta al rischio di vessazioni, ritorsioni, molestie.

Queste denunce endogene rappresentano un efficace strumento di “controllo diffuso” che garantisce un meccanismo di protezione interno all’apparato pubblico o privato creando una sorta di sistema immunitario organico. Tuttavia, affinché denunce del genere siano incoraggiate è necessario che colui che segnala l’illecito sia protetto da eventuali ritorsioni o vessazioni, già solo sul piano del clima lavorativo in cui offre la sua prestazione.

Inizialmente, in Italia, la segnalazione di illeciti di cui il lavoratore era venuto a conoscenza mediante la sua qualità di *insider* era una eventualità riservata a quanti erano impiegati nel settore pubblico. Con il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 90, lo Stato italiano ha dato attuazione alla prima direttiva europea sul tema, nello specifico la direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell’uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo e ha modificato altre disposizioni trasposte prevedendo, tra l’altro, che nel sistema oggetto di regolamentazione dovessero essere adottate *procedure volte ad incentivare segnalazioni interne di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni in materia di antiriciclaggio da parte del personale dipendente*. In ultimo, la disciplina del *whistleblowing* è stata estesa definitivamente all’intero settore privato.

A seguito dell’entrata in vigore della l. 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*), il legislatore ha, tra le altre cose, modificato l’art. 6 co. 2-*bis* d.lgs. 8 giugno



2001, n. 231 (rubricato *Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*), in tema di responsabilità amministrativa degli enti da reato.

La legge del 2017 aveva imposto alle società dotate di un modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) d.lgs. n. 231/2001 di prevedere modalità che consentissero, sia ai vertici degli enti che ai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi, di presentare segnalazioni relative a condotte illecite o di violazioni del modello organizzativo e che garantissero, al contempo, la riservatezza dell'identità del segnalante.

A fronte delle note difficoltà di implementazione di protocolli adeguatamente efficaci in termini sia di funzionalità preventiva che di tutela della riservatezza dei segnalanti, l'Unione Europea è intervenuta nuovamente con prescrizioni di maggiore dettaglio in tema di *whistleblowing*.



IL D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24: AMBITO DI APPLICAZIONE

Il 23 ottobre 2019 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno adottato la direttiva (UE) 2019/1937, sulla «*protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*». La direttiva ha introdotto una serie di norme minime comuni volte a garantire un elevato livello di protezione sia degli “informatori” pubblici che privati al fine di uniformare le differenti normative adottate dagli Stati membri.

Nonostante l'articolo 26 della Direttiva 2019/1937 UE avesse previsto un obbligo per gli Stati membri di attuazione della direttiva entro il 17 dicembre 2021, l'Italia ha recepito il *corpus* normativo eurounitario solo con il **decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24**, entrato in vigore il 30 marzo e le cui disposizioni hanno avuto effetto a partire dal 15 luglio 2023, con la deroga prevista per il settore privato per i soggetti che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori non superiore a 249, per i quali l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna avrà effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023. Il legislatore nazionale ha inteso raccogliere in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato, cercando di garantirne la massima armonizzazione: per effetto delle disposizioni del decreto sono stati abrogati sia l'art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001 (T.U.P.I.) per gli enti pubblici e l'art. 6, commi 2-*ter* e 2-*quater* del d.lgs. 231/2001 per gli enti privati, mentre è stato modificato l'art. 6 comma 2-*bis*¹.

Alla luce delle prescrizioni introdotte con il decreto attuativo, per quanto riguarda l'area di interesse, gli obblighi che ricadono sugli enti privati sono diventati più consistenti e il campo di applicazione soggettivo e oggettivo dei protocolli di segnalazione è risultato ampliato.

Per quanto concerne il **campo di applicazione soggettivo**, rispetto alla normativa precedente che limitava la tutela del *whistleblower* ai lavoratori o collaboratori di enti che avessero adottato il modello organizzativo 231, si assiste a un significativo ampliamento della categoria degli enti privati

¹ Che attualmente recita: «*i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*».



assoggettati alla normativa *de qua*, i quali vengono individuati sulla base di differenti criteri (consistenza del personale, svolgimento delle attività nei settori disciplinati dal diritto europeo; adozione dei modelli organizzativi e gestione previsti dal d.lgs. n. 231/01).

Segnatamente, si tratta degli enti che:

- ⇒ hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di **almeno cinquanta lavoratori** subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (art. 2, lett. *q*), n. 1);
- ⇒ pur non avendo impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, tuttavia, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 del decreto n. 24/2023 (cfr. Allegato 1 "Elenco degli atti dell'UE e delle disposizioni attuative nazionali rilevanti per l'ambito soggettivo del d.lgs. 24 del 2023") nel **settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti** (art. 2, co. 1, lett. *q*), n. 2);
- ⇒ che, diversi dai quelli indicati al citato art. 2, co. 1, lett. *q*) n. 2, rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001, **adottano modelli di organizzazione e gestione** *ivi* previsti, se nell'ultimo anno hanno impiegato la media di **almeno cinquanta lavoratori** subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- ⇒ che, diversi da quelli indicati al citato art. 2, co. 1, lett. *q*) n. 2, rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001, **adottano modelli di organizzazione e gestione** *ivi* previsti, anche se nell'ultimo anno **non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta** lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (art. 2, co. 1, lett. *q*), n. 3). In sostanza, tali soggetti sono tenuti ad osservare le disposizioni sul *whistleblowing*, anche se impiegano meno di cinquanta dipendenti, ma solo se adottano i modelli di organizzazione e gestione già previsti dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001².

Il novero dei soggetti del settore privato, poi, cui è assicurata la tutela nel nuovo decreto è molto più ampio rispetto alla precedente normativa e comprende:

² Ciò, come chiarito nella Relazione illustrativa allo schema del decreto n. 24/2023, è stato previsto al fine di non pregiudicare le tutele in questa materia già disposte anche agli enti con meno di cinquanta dipendenti nell'ambito della normativa 231.



- ⇒ **lavoratori subordinati** (art. 3, co. 3 lett. c), ivi compresi: lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015³; 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);
- ⇒ **lavoratori autonomi** (art. 3, co. 3 lett. d), che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi: lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017⁴; titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile⁵; titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015⁶;
- ⇒
- ⇒ **liberi professionisti e consulenti** (art. 3, co. 3 lett. e), che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- ⇒ **volontari e tirocinanti**, (art. 3, co. 3 lett. f), retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato⁷;
- ⇒ **azionisti** (art. 3, co. 3 lett. h), persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria.
- ⇒ **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, (art. 3, co. 3 lett. h), anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore privato⁸.

³ Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato.

⁴ Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.

⁵ Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione, 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, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).

⁶ 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”).

⁷ Si tratta di soggetti che potrebbero trovarsi in una situazione privilegiata in quanto testimoni di una irregolarità e che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato le violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.

⁸ Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (O.d.V.).



La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico (art. 3, comma 4).

Inoltre, la nuova normativa (art. 3, comma 5) estende il novero dei soggetti – diversi dal segnalante⁹ – nei cui confronti valgono le misure di protezione il divieto di ritorsione, comprendendo anche:

- ⇒ il c.d. **facilitatore**¹⁰, vale a dire la 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;
- ⇒ le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad essi da uno stabile **legame affettivo o di parentela** entro il quarto grado;
- ⇒ i **colleghi** di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ⇒ **enti** di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante; enti presso i quali il segnalante lavora; enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Per quanto concerne il **campo di applicazione oggettivo**, la nuova normativa ha una portata più ampia rispetto all'ambito delineato dalla Direttiva europea: ricomprende non solo le violazioni del diritto dell'Unione indicate nell'art. 2, par. 2 della Direttiva, ma anche quelle del diritto nazionale. Le segnalazioni, per rientrare nell'ambito di applicazione del d.lgs. 24/2023, devono avere ad oggetto «violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o

⁹ Si tratta di una assoluta novità, in quanto è una ipotesi che la precedente L. 179/2017 non prefigurava.

¹⁰ La definizione di "facilitatore" nel decreto fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante. Inoltre, si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. 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.



l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato», la cui conoscenza sia avvenuta nel «contesto lavorativo»¹¹.

In particolare, tenendo conto dell'ampiezza delle fattispecie che possono essere oggetto di segnalazione, il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, rinviando all'art 2 (*Definizioni*) per definire cosa è qualificabile come violazione:

- ⇒ per quanto concerne le violazioni del diritto nazionale, oltre agli **illeciti civili** e **amministrativi**, che già rientravano nell'ambito di applicazione definito dalla normativa precedente, insieme alle **condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001** e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, la novità è l'estensione dell'oggetto della segnalazione a tutti gli **illeciti penali** e gli **illeciti contabili** (non solo quelli rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001), mentre le mere irregolarità non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale;
- ⇒ per quanto concerne le **violazioni del diritto dell'Unione Europea**, si tratta tutti gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3); tutti gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea ai sensi dell'art. 325 del T.F.U.E. come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); tutti gli atti o le 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), nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta società (art. 2,

¹¹ Mentre risultano escluse dalla nuova disciplina le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate; le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato del decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto; le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea (art. 1 comma 2).



co. 1, lett. a) n. 5); gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Vi è da sottolineare che, ferma la disciplina generale, nel settore privato si applica una specifica delimitazione del campo di applicazione oggettivo, sulla base della differente qualificazione soggettiva dell'ente di cui al paragrafo precedente:

- ⇒ per i soggetti privati che hanno adottato un modello organizzativo e con un numero di dipendenti nell'ultimo anno inferiore alla media di 50, l'ambito oggettivo è comunque circoscritto alle sole segnalazioni inerenti le violazioni della disciplina 231 o del modello organizzativo 231 e unicamente attraverso il canale interno;
- ⇒ mentre gli enti che hanno adottato un modello organizzativo ma con una media di dipendenti superiore a 50, è possibile effettuare anche segnalazioni interne, esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle violazioni della normativa nazionale di attuazione degli atti dell'UE in materia di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.



IL D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24: I CANALI DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il decreto, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni:

- ⇒ in primo luogo, ha disposto che debbano essere disposti all'interno dei soggetti cui si applica la normativa appositi **canali interni** per ricevere e trattare le segnalazioni;
- ⇒ in secondo luogo, ha individuato la possibilità per i segnalanti, ove ricorrano specifiche condizioni, di fare ricorso a un **canale esterno** attivato presso A.N.A.C.
- ⇒ allo stesso tempo, ha previsto anche la possibilità di effettuare una **divulgazione pubblica**, al ricorrere anche in questo caso di particolari condizioni;
- ⇒ infine il decreto, nel recepire l'indicazione contenuta nella normativa europea, prevede che si debba effettuare una **denuncia** nei casi in cui il diritto dell'Unione o nazionale imponga alle persone segnalanti di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, per esempio nell'ambito dei loro doveri e delle loro responsabilità professionali o perché la violazione costituisce reato.

a. I canali di segnalazione interni

Il decreto prescrive l'obbligo di attivare un sistema proprio di canali di segnalazione interni¹²:

- ⇒ che garantisca, 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;
- ⇒ che sia gestito da una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero da personale esterno, purché autonomo e specificamente formato;

¹² Si tenga presente però che i soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati non superiore a 249, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione (art. 4 comma 4).



- ⇒ che preveda la formulazione della segnalazione in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale, oppure, su richiesta del segnalante, anche mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- ⇒ che preveda, nel caso di segnalazione presentata fuori dalle modalità di cui al punto precedente, che sia trasmessa entro sette giorni dal ricevimento al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno ai quali è affidata la gestione del canale devono:

- ⇒ rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- ⇒ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e, se necessario, richiedere integrazioni;
- ⇒ dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- ⇒ fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o comunque entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di ricezione;
- ⇒ mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni (eventualmente, anche sull'apposita sezione del sito *web*).

È fondamentale che l'ente chiarisca a chi è interessato a presentare una segnalazione l'opportunità di indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti dal decreto, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di *whistleblowing*.

Tali informazioni devono essere chiare e facilmente accessibili, anche, per quanto possibile, alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro, siano legittimate a presentare segnalazioni di *whistleblowing*. Vanno esposte, per esempio, nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte



suddette persone nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale dell'ente ed essere incluse altresì nei corsi e nelle formazioni di etica e integrità.

b. Il canale di segnalazione esterna

Ferma restando la preferenza per il canale interno il decreto prevede la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale c.d. esterno, gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore. In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- ⇒ il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- ⇒ la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ⇒ la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa 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 interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso da ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.



c. La divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, inclusi i *social network* e i nuovi canali di comunicazione (ad esempio *facebook, twitter, youtube, instagram*) che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni. La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute. Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- (i) a una segnalazione interna, a cui l'ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- (ii) 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 interesse;
- (iii) 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 stessa.

d. La segnalazione anonima

Il d.lgs. 24/2023 non indica specificamente la sorte delle segnalazioni anonime, ciononostante le Linee Guida ANAC hanno confermato che le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari": i soggetti del settore pubblico e del settore privato che ricevono le segnalazioni tramite canali interni considerano



le segnalazioni anonime alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti. 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. Gli enti che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, 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.



IL D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24: LE TUTELE

Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:

- ⇒ la **tutela della riservatezza** del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- ⇒ la **tutela da eventuali misure ritorsive** adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata con correlato beneficio dell'inversione dell'onere della prova a favore del soggetto che subisca l'eventuale condotta ritorsiva o potenzialmente tale;
- ⇒ 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.

a. La tutela della riservatezza

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 stessa.

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: il trattamento di tutti questi elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata, qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in **ambito giurisdizionale e disciplinare**. Analogamente a quanto già previsto dalla precedente normativa, il d.lgs. 24/2023 precisa che: nell'ambito del



procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. (chiusura delle indagini); nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria; nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata **solo dietro consenso espresso del segnalante**. Il decreto prevede due casi in cui per rivelare l'identità del segnalante devono concorrere la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del segnalante: la prima ipotesi ricorre laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare; la seconda ipotesi ricorre, invece, nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Il decreto, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche a **soggetti diversi dal segnalante**: prevede espressamente che la tutela dell'identità sia garantita anche alla **persona fisica segnalata**, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. **persona coinvolta**); al **facilitatore** sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza; a **persone diverse** dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

La *ratio* della nuova disciplina va individuata nell'esigenza di salvaguardare i diritti di soggetti che, per effetto della segnalazione, potrebbero subire danni alla loro reputazione o altre conseguenze negative ancor prima che venga dimostrata l'estraneità o meno degli stessi ai fatti segnalati. Il rischio non è infatti solo quello di creare un'impressione negativa sugli altri, bensì quello molto più concreto ed afflittivo di perdere affidabilità. Il disvelamento dell'identità di quest'ultimo comporterebbe un danno



notevole sia al soggetto – in termini di credibilità e affidabilità – sia all’azienda che oltre al danno reputazionale, subirebbe anche conseguenze negative dal punto di vista economico.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei conti, per consentire di procedere con le indagini avendo un quadro completo del fatto segnalato e acquisendo quante più informazioni possibili per pronunciarsi sul caso di specie.

L’art. 14 del decreto prescrive la **conservazione delle segnalazioni interne ed esterne** e della relativa documentazione per il tempo necessario alla loro definizione e, comunque per non più di cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

b. Il divieto di ritorsioni

Il decreto prevede il divieto della c.d. **ritorsione**: *«qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità 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»*.

In discontinuità con il passato, il d.lgs. n. 24/2023 nel fornire una definizione di ritorsione vi include anche quelle *«solo tentate o minacciate»* (diventa quindi onere del soggetto che ha anche solo tentato la ritorsione o l’ha minacciata dimostrare che i fatti allegati dal segnalante sono estranei alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata) e amplia notevolmente **l’elencazione delle fattispecie** che costituiscono ritorsioni, pur avendo questa un carattere non esaustivo:

- ⇒ licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- ⇒ retrocessione di grado o mancata promozione;
- ⇒ mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell’orario di lavoro;
- ⇒ sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
- ⇒ note di demerito o referenze negative;



- ⇒ adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- ⇒ coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- ⇒ discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- ⇒ 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;
- ⇒ mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- ⇒ danni anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o pregiudizi economici finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- ⇒ 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;
- ⇒ conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- ⇒ annullamento di una licenza o di un permesso;
- ⇒ richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

Per godere della protezione:

- ⇒ I segnalanti o denunciati devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio. Questa rappresenta una salvaguardia essenziale contro segnalazioni dannose o offensive e garantisce che coloro che, hanno deliberatamente e consapevolmente segnalato, divulgato pubblicamente o denunciato informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti non godano di protezione.



⇒ Non rileva invece, ai fini delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino.

Ai fini della tutela, nessuna rilevanza assumono invece i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa (cfr. art. 16, co. 3 d.lgs. n. 24/2023).

Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante va inoltre applicata una sanzione disciplinare. È necessario quindi che gli enti inseriscano nei codici di comportamento o nel Modelli 231 questa specifica fattispecie sanzionabile.

Il d.lgs. n. 24/2023 disciplina le comunicazioni ad ANAC delle ritorsioni che i soggetti ritengono di aver subito a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata. Elemento di novità è che la nuova disciplina include tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC la misura ritorsiva anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciate o divulgatore pubblico subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo. Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC, in discontinuità con il passato, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione/ente in cui le ritorsioni sono state poste in essere.

È stata inoltre eliminata la possibilità per il segnalante di denunciare direttamente all'Ispettorato del lavoro le misure ritorsive (v. art. 6, comma 2-ter, del d.lgs. n. 231/2001): è stata prevista la sola competenza di ANAC anche nel settore privato. Il coinvolgimento dell'Ispettorato potrà avvenire solo



per il tramite di ANAC, che resta l'unico soggetto competente a valutare gli elementi acquisiti e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del Decreto.

In continuità con il passato, invece, si è mantenuta anche nel nuovo assetto normativo l'alleggerimento dell'onere probatorio per il soggetto che subisce la ritorsione: invero, l'art. 17, prescrive espressamente: *«Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere».*

c. Le limitazioni di responsabilità

All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica si devono ascrivere anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, per esempio coperte da segreto, prerogative autoriali o tutelate dalla disciplina di protezione dei dati oppure che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata. Si tratta di limitazioni (*rectius* di una scriminante a carattere generale) che operano al ricorrere di due determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa:

(i) al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione.

La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);

(ii) la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele.



È fatta salva la sola responsabilità penale nei casi in cui l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni costituisca reato. L'applicabilità dell'esimente è, invece, esclusa per le condotte non strettamente necessarie a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

d. Le misure di sostegno

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante il legislatore per la prima volta prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione; sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea; sui diritti della persona coinvolta; sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.



IL D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24: LE SANZIONI

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, ANAC, quando accerta all'esito dell'istruttoria che *(i)* sono state adottate misure ritorsive, oppure la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla, o è stato violato l'obbligo di riservatezza, applica al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro).

Sono previste sanzioni amministrative pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) anche per la mancata istituzione di canali di segnalazione, nell'evenienza in cui non siano state adottate procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute *(ii)*.

Infine, ANAC applica una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 nel caso di cui all'art. 16, comma 3 (*«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»*), salvo che il segnalante sia stato condannato, 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 *(iii)*.

I soggetti del settore privato prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui ai punti *(i)*, *(ii)* e *(iii)* sopra richiamati.



QUADRO DI SINTESI PER GLI ENTI PRIVATI: LA NORMATIVA APPLICABILE A S.G.I. S.P.A.

Alla luce del complesso quadro normativo introdotto dal d.lgs. 24/2023¹, si è ritenuto doveroso sintetizzare le norme specificatamente applicabili all'attuale organizzazione di S.G.I. S.p.A., nello schema di seguito riportato.

S.G.I. S.p.A. rientra nella categoria degli «enti privati» di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q) del d.lgs. n. 24/2023: sono soggetti diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico i quali hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

La tutela è prevista per le persone di cui ai commi 3 o 4 dell'art. 3, vale a dire lavoratori subordinati (art. 3, co. 3 lett. c); lavoratori autonomi (art. 3, co. 3 lett. d) liberi professionisti e consulenti (art. 3, co. 3 lett. e), volontari e tirocinanti, (art. 3, co. 3 lett. f), azionisti (art. 3, co. 3 lett. h), persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, con estensione anche alle persone diverse dal segnalante per cui è prevista protezione (v. *supra*), che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni violazioni di cui all'art. 2 co. 1 lett. a) n. 2), 3), 4), 5),6), vale a dire le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previste e le violazioni della normativa nazionale di attuazione degli atti dell'UE o di normativa eurounitaria come sopra esemplificata¹³.

La Società che ha scelto di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 deve quindi dotarsi di più canali di segnalazione interni che rispettino le condizioni

¹³ Con riferimento alla tipologia di violazioni che possono essere oggetto di segnalazione interna/esterna, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità, occorre evidenziare che la nuova versione dell'art. 3, comma 2, lett. b), non richiama le violazioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), numero 1) (*i.e.* comportamenti che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5), e 6) del medesimo art. 2, comma 1), lett. a)). Infatti, la norma in commento fa esclusivo riferimento alle violazioni «di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), numero 2)» e alle «violazioni di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), numeri 3), 4), 5) e 6)».

La precedente versione dell'art. 3, comma 2, lett. b), statuiva, invece, che per gli enti con MOG 231 le disposizioni dello Schema si applicavano alle persone che effettuano segnalazioni interne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) (ricomprendendo, quindi, tutte le fattispecie anche quella contemplata al numero 1) del medesimo articolo.



prescritte dal d.lgs. n. 24/2023 in tema di chiarezza informativa (*i.e.* informazioni sul sito *web* del protocollo di segnalazione interna, ma anche delle condizioni di segnalazione di eventuali ritorsioni dell'informatore o degli altri soggetti protetti dalla normativa all'Autorità Nazionale Anticorruzione) e di misure di tutela (*v. supra*) e garantisce l'informativa necessaria in sede di formazione relativamente agli altri canali di segnalazione (esterna, divulgazione pubblica, denuncia).

La società deve inoltre dotarsi di un sistema disciplinare, che copra qualsiasi violazione del Modello 231 e delle procedure di gestione della segnalazione di *whistleblowing* indicate nel presente protocollo. In riferimento al sistema disciplinare il d.lgs. n. 24/2023, oltre alla configurazione generale, impone per gli enti a cui appartiene S.G.I. S.p.A., nello specifico:

- ⇒ di predisporre una specifica sanzione disciplinare nei confronti di coloro che si accerta essere responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
- ⇒ di predisporre una specifica sanzione disciplinare nei confronti del soggetto segnalante quando sia condannato con sentenza (anche non definitiva di primo grado) che abbia accertato la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione in riferimento ai fatti oggetto della segnalazione ovvero la responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa;
- ⇒ di predisporre specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che abbiano adottato misure ritorsive, abbiano ostacolato la segnalazione, abbiano violato l'obbligo di riservatezza;
- ⇒ di predisporre specifiche sanzioni disciplinari nei confronti del *management* che abbia mancato di adottare canali di segnalazioni adeguati o non siano state adottate le procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, o sia mancata l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.



DEFINIZIONI

Ai fini del presente protocollo, valgono le seguenti definizioni:

Whistleblower o persona segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

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

Segnalazione interna: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni tramite il canale di segnalazione interna.

Contesto lavorativo: attività lavorativa/professionale presente o passata, svolta nell'ambito dei rapporti di lavoro rilevanti ai fini della normativa (v. *supra*).

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;

Violazione: comportamenti, atti od omissioni che ledono o potenzialmente sono in grado di ledere l'interesse e l'integrità dell'ente, sulla base di indici sintomatici concreti e che comprendono qualsiasi condotta che viola le prescrizioni e le procedure contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, nonché qualsiasi condotta che rilevi – anche solo come tentata o minacciata – ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in quanto potenzialmente reato presupposto della responsabilità dell'ente o comunque illecito rilevante ai fini di una responsabilità civile, contabile e amministrativa della società.

Segnalazione esterna: informazione della violazione della normativa euro-unitaria rilevante ai fini del



d.lgs. n. 24/2023 e della normativa nazionale di attuazione, che sia trasmessa mediante il canale di segnalazione esterno disposto da ANAC e accessibile al *link* indicato nel presente protocollo, ovvero che sia veicolata per il tramite della divulgazione pubblica alle condizioni prescritte dal d.lgs. n. 24/2023 (v. *supra*).

Seguito: 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;

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Società: Società Gasdotti Italia S.p.A., con sede legale a Milano, Via Della Moscova 3, avente ad oggetto l'attività di trasporto, dispacciamento, distribuzione e stoccaggio di idrocarburi liquidi e gassosi di qualsiasi genere e di altri gas e miscele di gas di origine rinnovabile; nonché la progettazione, la costruzione e l'esercizio di impianti per il trasporto, ovvero di altre infrastrutture idriche e la prestazione di servizi connessi alle attività indicate.

Destinatario: organo responsabile della ricezione delle segnalazioni, individuato, per garantire la funzionalità e la riservatezza della procedura, nell'Organismo di vigilanza della Società; solo in via alternativa, un professionista esterno di riferimento *compliance 231*.

FINALITÀ DEL PROTOCOLLO *WHISTLEBLOWING*

Lo scopo del documento consiste nel rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare le segnalazioni di potenziali illeciti pregiudizievoli per la Società. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in relazione, da una parte, all'oggetto, ai contenuti, al Destinatario e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra parte, delineare un quadro informativo sufficientemente definito sulle forme di tutela che



gli vengono offerte dalla normativa e sulla potenziale responsabilità a cui si espone in caso di abuso dello strumento.



OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono oggetto della segnalazione interna: le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, quindi i fatti elencati nei cc.dd. *reati presupposto* indicati nella Parte Generale del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società; qualsiasi patologico malfunzionamento dell'attività all'interno della Società che denoti una violazione dei presidi di controllo disposti nel Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ovvero sia potenzialmente idonea a arrecare un pregiudizio alla Società e al suo personale.

Sono oggetto della eventuale segnalazione esterna: le violazioni del diritto dell'Unione Europea, si tratta tutti gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3); tutti gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea ai sensi dell'art. 325 del T.F.U.E. come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); tutti gli atti o le 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), nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5); gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6)¹⁴.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della

¹⁴ Indicazione ad opera di Confindustria – Affari legislativi (doc. del 13 aprile 2023 «Decreto whistleblowing: la nuova disciplina»), dove si evidenzia che per gli enti dotati di MOG 231 il ricorso al canale di segnalazione esterna dell'ANAC è limitato alle ipotesi di segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione.



violazione).

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- ⇒ le informazioni palesemente prive di fondamento ovvero le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- ⇒ le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- ⇒ le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (i.e., sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore)
- ⇒ le violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- ⇒ le violazioni di normativa nazionale già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto volti ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. In particolare è necessario risultino chiare:

- ⇒ le generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante;
- ⇒ 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 la persona coinvolta;
- ⇒ le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- ⇒ ogni altra informazione o documentazione che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.



TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

In conformità alle prescrizioni normative nazionali e europee, la Società ha adottato un canale di segnalazione **interno**, che consente al segnalante di inoltrare la comunicazione al Destinatario sia in *forma aperta* (in cui il segnalante presta il proprio consenso al disvelamento nel corso dell'istruttoria delle proprie generalità); sia in *forma confidenziale* (in cui il segnalante comunica il proprio nominativo al Destinatario ma non presta il consenso al suo disvelamento); sia in *forma anonima* (in cui il segnalante non indica il proprio nominativo neanche al Destinatario).

In particolare, è istituito un primo canale informativo utilizzabile per le segnalazioni destinate a rimanere *confidenziali* o *aperte*, che consente al segnalante di inoltrare dal proprio indirizzo di posta elettronica aziendale una *e-mail* all'indirizzo di posta elettronica del Destinatario odv@sgispa.com, ovvero di contattarlo telefonicamente dai dispositivi aziendali al seguente numero di telefono dedicato: (+39) 0775886098, per formulare la segnalazione in via orale ovvero richiedere un incontro diretto.

La segnalazione scritta deve essere formulata completando entrambi i moduli pre-formati – allegati al presente protocollo (cfr. doc. 01, doc. 02) – che devono essere inoltrati via *email* con la dicitura *riservata personale* in oggetto e registrati come «Modulo 1: dati del segnalante» e «Modulo 2: contenuto della segnalazione», senza alcun altro elemento di identificazione.

Al fine di massimizzare la tutela della riservatezza del segnalante, la Società ha previsto la possibilità di inviare i moduli via *e-mail* anche attraverso l'indirizzo *e-mail* segnalazioniodvsgi@gmail.com creato *ad hoc*.

L'utenza e la password per accedere alla *mailbox* sono condivise con tutti i dipendenti della Società e inserite nell'informativa sul protocollo *whistleblowing* da trasmettere anche ai fornitori/consulenti/collaboratori esterni di S.G.I. S.p.A.

Questa *mailbox* è dotata di un plugin “*Flow Crypt*” che sfrutta un sistema di crittografia misto con tre algoritmi: il sistema a chiavi pubbliche RSA, quello a chiavi private IDEA e l'algoritmo di hashing MD5. Il suo funzionamento è molto semplice: se l'utente A vuole spedire all'utente B un messaggio, PGP cifra tale messaggio utilizzando IDEA con una chiave K generata casualmente che verrà inviata all'utente B



cifrata con la sua chiave pubblica con l'algoritmo RSA, insieme al messaggio cifrato con IDEA; in questo modo solo B potrà, con la propria chiave privata, recuperare la chiave K ed usarla per leggere il resto del messaggio. Ai fini della segnalazione, quindi, tramite questa *mailbox*, il potenziale segnalante può compilare i moduli e allegarli a un messaggio di posta elettronica. Il Destinatario della segnalazione, in possesso della chiave privata precedentemente creata, sarà l'unico in grado di decriptare il contenuto del messaggio.

Rimane fatta salva la possibilità che il segnalante inoltri la comunicazione *confidenziale* o *aperta* (spuntando la casella del *Modulo 1* corrispondente) senza usufruire dello strumento di crittografia e trasmetta il messaggio con gli allegati tramite posta ordinaria non criptata. Tale scelta non preclude la tutela della riservatezza del segnalante, come delineata *supra* e non incide su nessun'adempimento successivo di Seguito della segnalazione.

La segnalazione in via *confidenziale* o *aperta*, infine può essere formulata oralmente, attraverso diverse modalità: può essere realizzata mediante registrazione audio da trasferire con il medesimo canale di posta elettronica (criptata o non); esponendo il contenuto della segnalazione direttamente durante la chiamata telefonica al numero dedicato (telefonata destinata alla registrazione per uso esclusivamente interno all'attività istruttoria del Destinatario) ovvero *de visu* dopo aver richiesto e organizzato l'incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza. In questo caso, il Destinatario è tenuto a verbalizzare il contenuto della conversazione, rileggendo il verbale al termine del colloquio con il segnalante affinché quest'ultimo possa confermarne il contenuto e, nel caso, sottoscriverlo.

Il segnalante che invece intenda mantenere totalmente *anonima* la propria segnalazione – ferma la necessità di una successiva identificazione per poter accedere alle misure di protezione in caso di ritorsione e della necessaria circostanzialità del contenuto della stessa per poter essere presa in esame ai fini dell'istruttoria interna – deve inoltrare la comunicazione, compilando il solo *Modulo 2: contenuto della segnalazione* e procedere all'invio della segnalazione seguendo la modalità descritta precedentemente, cioè utilizzando la mailbox segnalazioniodvsgi@gmail.com.



TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso in cui il segnalante sia nelle condizioni di poter utilizzare il canale c.d. esterno, gestito Autorità Nazionale Anticorruzione (vd. *supra*), la trasmissione della comunicazione deve avvenire accedendo dal seguente *link* al Portale messo a disposizione da ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Per l'eventuale Segnalazione esterna che sia effettuata con la modalità della c.d. divulgazione pubblica (per il tramite della stampa o dei mezzi di diffusione di massa) il segnalante può procedervi nei limiti dell'oggetto indicato *supra* (vd. *Definizioni* Segnalazione esterna) e al ricorrere delle seguenti condizioni:

- ⇒ ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- ⇒ la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- ⇒ la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ⇒ la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Si noti che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, rimangono ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

Si ricorda in ultimo che il segnalante può veicolare ogni Violazione (vd. *supra* *Definizioni*), che integri gli estremi di una condotta illecita, anche per il tramite della denuncia alle Autorità giudiziarie.



DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA E RELATIVI COMPITI

Per garantire la funzionalità e la riservatezza della procedura, la segnalazione viene indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società che a sua volta può individuare un supporto nella gestione della segnalazione, che sia figura specificatamente formata e esterna alla compagine societaria.

Nel caso in cui la segnalazione *confidenziale* o *aperta* giunga al Destinatario tramite comunicazione all'indirizzo di posta elettronica odv@sgispa.com, senza il ricorso a chiavi crittografiche, la figura deputata alla gestione accede alla casella tramite una *password* alfanumerica, che è soggetta a un aggiornamento periodico e la cui conoscenza è rigorosamente circoscritta ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui, poi, il segnalante abbia crittografato il contenuto della segnalazione, utilizzando il programma P.G.P., il Destinatario deve scaricare il *software* che gestisce i certificati e fornisce l'interfaccia per la cifratura, in modo da poter utilizzare la chiave pubblica trasferita per creare la chiave privata e decrittografare il testo cifrato della segnalazione. Il Destinatario è assistito dal reparto informatico interno della Società al fine di implementare il meccanismo di gestione a chiavi crittografiche.

In entrambi i casi, comunque, il Destinatario che riceve la comunicazione è tenuto ad aprire prima l'allegato *Modulo 2: contenuto della segnalazione*, per verificare che l'oggetto della comunicazione sia pertinente all'istituto, poi il *Modulo 1* relativo ai *dati del segnalante*. Nel caso in cui il contenuto del primo allegato non rientri nel perimetro di applicazione oggettivo, il Destinatario è tenuto a valutare in ogni caso se possa trattarsi di informazione rilevante ai fini di un eventuale informativa all'organo direttivo o ai fini di una istruttoria disciplinare.

Nel caso in cui la segnalazione *confidenziale* o *aperta* sia avvenuta in forma orale, tramite chiamata telefonica al numero dedicato, il Destinatario è tenuta a verbalizzare la conversazione, indicando specificatamente se il segnalante ha prestato o meno il consenso al disvelamento del proprio nominativo; è tenuto, inoltre, a richiedere al segnalante di fornire un indirizzo *e-mail* per le successive comunicazioni.

Se il segnalante ha richiesto un incontro diretto, il Destinatario è tenuto a fissarlo entro il termine



massimo di tre mesi dalla ricezione del contatto ed è tenuto – fino al momento dell’incontro – a preservare massimamente la riservatezza del segnalante, non facendo menzione via *e-mail* o oralmente con alcuna risorsa del personale aziendale della richiesta dell’incontro diretto. Al pari, all’atto di ricevimento della richiesta, è tenuto a richiedere al segnalante di fornire un indirizzo *e-mail* per le successive comunicazioni.

Se la segnalazione è avvenuta in forma orale, tramite l’inoltro della registrazione audio tramite il canale di posta elettronica, la procedura di gestione della segnalazione segue le indicazioni previste per le prime due ipotesi.

In tutti i casi, entro sette giorni dall’atto di ricevimento della segnalazione, deve essere trasmesso al segnalante il Riscontro: esso può assumere la forma di una risposta all’indirizzo *e-mail* da cui è giunta la segnalazione alla casella di posta elettronica del Destinatario ovvero una comunicazione all’indirizzo *e-mail* fornito dal segnalante al momento della segnalazione orale e della richiesta di incontro diretto. Nel caso in cui il segnalante abbia deciso di utilizzare il programma a chiavi crittografiche, tutte le successive interlocuzioni tra il Destinatario e il segnalante dovranno avvenire con la stessa modalità procedurale.

Inoltre, il Destinatario provvede alla protocollazione riservata della segnalazione e di qualsiasi altra documentazione che sia pervenuta insieme. L’accesso ai verbali della segnalazione ovvero alle comunicazioni via *e-mail* devono essere preservate con la massima riservatezza: la conservazione della relativa documentazione deve avvenire per il tempo necessario alla definizione della segnalazione e, comunque, per non più di cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell’esito finale della procedura, nel rispetto degli obblighi di riservatezza *ex art.* 12 del d.lgs. n. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, par. 1, lett. e) del regolamento (UE) 2016/679 e art. 3, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 51/2018. Le segnalazioni effettuate mediante linea telefonica registrata o altro sistema di messaggistica vocale registrato, sono documentate – previo consenso del segnalante – mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto, oppure mediante trascrizione integrale (in tal caso, il segnalante deve poter verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione).

Le segnalazioni effettuate mediante linea telefonica non registrata o altro sistema di messaggistica



vocale non registrato, sono documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione (anche in tal caso, il segnalante deve poter verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione).

Nel caso di segnalazione effettuata oralmente – previo consenso del segnalante – la stessa è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto, oppure con trascrizione tramite verbale e, anche in tal caso, il segnalante deve poter verificare, rettificare o confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione.

Infine, nel caso di segnalazione anonima proveniente dall’indirizzo di posta elettronica segnalazioniodvsgi@gmail.com appositamente creato dalla Società, il Destinatario è tenuto a verificare il carattere circostanziato del contenuto e a svolgere gli opportuni accertamenti istruttori interni al fine di verificarne l’attendibilità. Si consideri, invero, che – secondo le ultime indicazioni ANAC – le segnalazioni anonime sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza ordinari. In ogni caso, il segnalante anonimo che denunci eventuali ritorsioni e venga successivamente identificato, accedere *in toto* alla tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive. Quindi, il Destinatario che riceve la segnalazione anonima è tenuto a registrarla e a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, comunichi di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

Salvo che la comunicazione non presenti una manifesta infondatezza ovvero sia estranea all’ambito di applicazione del presente protocollo (*v. supra*), il Destinatario è tenuto a dare Seguito alla segnalazione.

In particolare:

- ⇒ avviare, con le dovute cautele e nel rispetto della massima riservatezza, la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo le strutture competenti per lo svolgimento dell’attività necessaria ad accertare i fatti medesimi;
- ⇒ disporre ogni attività istruttoria che ritenga opportuna, inclusa l’audizione delle persone potenzialmente in grado di riferire sui fatti segnalati e indicati dal segnalante, i colleghi e il facilitatore;



- ⇒ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e, se necessario, richiedere integrazioni;
- ⇒ fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o comunque entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di ricezione.

Nel caso in cui ritenga fondata la segnalazione, il Destinatario, nel rispetto dei termini di riservatezza dell'identità del segnalante laddove la segnalazione sia avvenuta in via *confidenziale* (quindi, per esempio, oscurando la sottoscrizione e l'indirizzo *e-mail* di provenienza della comunicazione), nei limiti di compatibilità con il contenuto della segnalazione (per esempio, omettendo la comunicazione all'Amministratore delegato qualora direttamente coinvolto dall'oggetto della segnalazione), informa l'Amministratore delegato, avvisandolo che entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della segnalazione è tenuto a effettuare ulteriori verifiche

All'esito di tali verifiche e fermo restando il termine appena indicato, l'Amministratore delegato, mettendo in copia per conoscenza l'Organismo di Vigilanza per l'opportuno controllo dei termini e della procedura, provvede nel termine di dieci giorni:

- ⇒ alla comunicazione all'Ufficio del Personale, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare e sanzionatoria;
- ⇒ alla presentazione della denuncia all'Autorità giudiziaria qualora sussistano i presupposti di legge.

Viceversa, nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti infondata per dolo o colpa grave del segnalante, il Destinatario, sempre mantenendo la massima riservatezza sulla segnalazione *confidenziale*, informa l'Amministratore delegato, avvisandolo che ha sessanta giorni dalla ricezione della segnalazione per effettuare ulteriori verifiche.

All'esito di tali verifiche e fermo restando il termine appena indicato, l'Amministratore delegato:

- ⇒ comunica l'accertamento all'Ufficio del Personale, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare e sanzionatoria;
- ⇒ presenta denuncia all'Autorità giudiziaria qualora sussistano i presupposti di legge.

L'identità delle Persone coinvolte e delle altre persone menzionate nella segnalazione è garantita sino alla conclusione dei relativi procedimenti, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante. La Persona coinvolta può essere sentita, ovvero su sua richiesta, è sentita, anche mediante



procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna che la riguarda.



TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La prima forma di tutela offerta al segnalante è l'obbligo di riservatezza. L'identità del segnalante è protetta in ogni contesto: a partire dal momento della segnalazione, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti, anche solo accidentalmente, nella gestione della segnalazione sono obbligati a tutelare la riservatezza di tale informazione e dell'identità del segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

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 o anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata, qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata: la Società assicura la riservatezza anche alla Persona coinvolta e al Facilitatore sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza. Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle Persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei conti.

Nel caso in cui, a seguito della segnalazione, venga avviato un procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto investigativo *ex art. 329 c.p.p.*; nell'ambito del procedimento contabile, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, sia ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa sia quando si fondi esattamente sui fatti oggetto della segnalazione. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante e previa comunicazione scritta al segnalante delle ragioni che rendono necessario il disvelamento delle sue generalità.



Qualora la rivelazione sia indispensabile ai fini della difesa della Persona coinvolta, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta della rivelazione dei dati riservati e si procede previa acquisizione del suo consenso espresso.

In secondo luogo, il segnalante è protetto da eventuali ritorsioni, che si possono manifestare in qualsiasi comportamento, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che sia idoneo a provocare alla persona segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto¹⁵.

Qualora il segnalante ritenga di aver subito una ritorsione, può attivare la comunicazione relativa con l'Organismo di Vigilanza (indirizzo *e-mail* odv@sgispa.com) il quale attiverà le dovute verifiche e attiverà l'Amministrazione e l'Ufficio del Personale ai fini dell'irrogazione delle misure disciplinari nei confronti di chi ha tenuto la condotta ritorsiva; provvederà a denunciare i fatti all'Autorità giudiziaria qualora risultino sussistenti i presupposti di legge; assicurerà l'annullamento della misura ritorsiva eventualmente implementata.

In alternativa, il segnalante potrà rivolgersi direttamente all'Autorità giudiziaria giuslavoristica ovvero penale ai fini della tutela dalle condotte ritorsive per il tramite del proprio legale o del rappresentante sindacale, ovvero potrà servirsi del canale di segnalazione predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione per denunciare eventuali misure ritorsive a danno dei *whistleblowers* tramite piattaforma informatica accessibile al seguente *link* della pagina dedicata sul sito istituzionale: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Analogamente all'obbligo di riservatezza, beneficiano della tutela contro le ritorsioni anche tutti coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione¹⁶.

È prevista, poi, – nell'ambito dei procedimenti giudiziari aventi ad oggetto comportamenti ritorsivi, ma anche amministrativi o in caso di controversie stragiudiziali – un'inversione dell'onere della prova: laddove il soggetto dimostri di avere effettuato una segnalazione e di aver subito, a causa della stessa,

¹⁵ Per l'esemplificazione delle forme di ritorsione, si veda *supra*.

¹⁶ Si tratta del Facilitatore, delle persone del medesimo contesto lavorativo, dei colleghi di lavoro, e anche dei soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.



una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tali condotte e atti ritorsivi. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che l'azione intrapresa non è in alcun modo connessa alla segnalazione.

Anche in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria, si presume – salvo prova contraria – che il danno subito sia derivato dalla segnalazione, tranne con riguardo ai Facilitatori, ai colleghi di lavoro del segnalante e agli enti di proprietà del segnalante (sui quali incombe l'onere probatorio qualora lamentino di aver subito ritorsioni o di aver subito un danno a seguito della segnalazione).

La Società ritiene responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione ritorsiva. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

Compete poi all'Autorità giudiziaria adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

La tutela del segnalante non può essere assicurata, e resta ferma la sua responsabilità, nel caso in cui la segnalazione configuri un'ipotesi di responsabilità civile o penale: in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa, non solo il segnalante non gode della protezione dalle eventuali misure ritorsive ma è applicata nei suoi confronti una specifica sanzione disciplinare. È invece applicabile se pur tardivamente, la protezione del segnalante per le ritorsioni subite, qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante o denunciante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio.

Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione non esclude



l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. Qualora a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per procurare a sé un vantaggio o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante, indipendentemente dall'eventuale responsabilità penale o civile per diffamazione e calunnia.



COMUNICAZIONE, FORMAZIONE, RISERVATEZZA E GESTIONE DEI DATI PERSONALI

La presente procedura, oltre a prevedere la più ampia diffusione del presente documento, promuove un'efficace attività di sensibilizzazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione delle violazioni all'interno della Società: è assicurata la più ampia pubblicizzazione della *policy*, con indicazione specifica del contenuto e i presupposti della potenziale segnalazione, della procedura di trasmissione e gestione della comunicazione, nonché delle tutele e responsabilità del segnalante. La diffusione deve avvenire tramite il canale informatico interno (comunicazione via *e-mail*, cartella condivisa sul portale aziendale) ovvero tramite canale informativo esterno, rendendo tali informazioni facilmente accessibili anche, per quanto possibile, alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro, siano legittimate a presentare segnalazioni di *whistleblowing*. Vanno esposte materialmente, per esempio, nei luoghi di lavoro in un punto visibile e accessibile, nonché il richiamo al protocollo implementato deve essere contenuto nelle clausole 231 previste nella contrattualistica standard con i *partner* commerciali e i professionisti/consulenti esterni.

La Società si impegna a garantire la massima chiarezza espositiva nel merito anche delle tutele e responsabilità a cui è esposto il segnalante, fornendo una dettagliata disamina del concetto di ritorsione, una esemplificazione delle forme che essa possa assumere e degli strumenti di reazione protettiva di cui può disporre il segnalante che ne sia vittima.

Tale aspetto della formazione deve essere contemplato come “permanente” al protocollo: vale a dire che, nelle indicazioni fornite per accedere ai diversi canali di segnalazione, deve essere sempre prescritto anche il complesso di tutele e responsabilità del segnalante, al fine di fornire il quadro più esaustivo possibile della propria posizione giuridica a seguito dell'eventuale segnalazione.

Ai sensi del combinato disposto del Regolamento 2016/679/UE (c.d. G.D.P.R.) e del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (come modificato dal d.lgs. n. 101/2018), inoltre, la Società, in qualità di titolare del trattamento dei dati, è tenuta a fornire informazioni in merito all'utilizzo dei dati personali ricevuti. La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il Facilitatore, la Persona coinvolta e le persone menzionate nella segnalazione in quanto *interessati* dal trattamento dei dati.



Come noto, la disciplina sulla tutela dei dati personali stabilisce che i titolari e i contitolari del trattamento, prevedano, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità: tali soggetti devono ricevere un'adeguata e specifica formazione professionale volta ad accrescerne le competenze specialistiche – di cui comunque gli stessi devono già essere dotati – anche in materia di normativa sulla protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni, nonché in tema di addestramento relativamente alle procedure predisposte.

In definitiva, in base alle previsioni della normativa in materia di dati personali e del d.lgs. n. 24/2023, i titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- ⇒ trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»);
- ⇒ raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»);
- ⇒ garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»): a tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- ⇒ assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati: devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»);
- ⇒ conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»);
- ⇒ effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non



autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»);

- ⇒ definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti.
- ⇒ effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio;
- ⇒ rendere *ex ante* ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali;
- ⇒ assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone autorizzate o dei responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al Titolare del trattamento o al Responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato. In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziario. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

L'assetto organizzativo della Società si coordina nell'ambito della gestione della segnalazione *whistleblowing*, come segue:

- ⇒ la funzione competente in tema di *Privacy* fornisce al Destinatario le direttive di trattamento e le informazioni sulle misure di tutela dei dati personali (per esempio, condividendo la modulistica autorizzatoria, le misure di sicurezza informatica, le direttive sulla selezione dei dati sensibili e la conservazione della documentazione);
- ⇒ il Responsabile del trattamento dei dati personali si occupa di monitorare periodicamente che i protocolli di gestione della segnalazione siano *privacy compliant*, ovvero che forniscano adeguate



garanzie sulla riservatezza delle informazioni ricevute e sulla protezione dell'identità dei segnalanti e di tutti gli interessati;

- ⇒ il Responsabile del trattamento dei dati personali assicura la corretta applicazione del principio della minimizzazione del trattamento dei dati, secondo le prescrizioni indicate dalla normativa e il rispetto dei principi di *data retention*, in particolare monitora che dati personali non utili al trattamento di una specifica segnalazione non siano raccolti o, se raccolti accidentalmente, siano cancellati senza indugio, mentre assicura la corretta gestione e conservazione dei dati necessari nell'attività istruttoria della procedura di segnalazione;
- ⇒ la funzione deputata elabora la Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni possa comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tali rischi.



SANZIONI DISCIPLINARI

Al fine di garantire la massima effettività delle misure e i presidi di tutela introdotti nel presente protocollo, in conformità alla normativa nazionale, la Società ha individuato le seguenti fattispecie rilevanti ai fini disciplinari, specificatamente conformate per le violazioni delle prescrizioni previste in tema di *whistleblowing* e riportate nella *policy* relativa, per le quali saranno applicate le sanzioni disciplinari come indicate nel contenuto e nelle modalità al *par. 4. Il Sistema disciplinare* della Parte Generale del Modello di organizzazione e gestione 231 adottato da S.G.I. S.p.A. nel suo ultimo aggiornamento:

- ⇒ violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni da parte del Destinatario e del Responsabile del trattamento dei dati personali;
- ⇒ accertamento della responsabilità penale del soggetto segnalante (condannato con sentenza anche non definitiva di primo grado) per i reati di calunnia o diffamazione in riferimento ai fatti oggetto della segnalazione ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa;
- ⇒ adozione di misure ritorsive/atti o omissioni aventi tale finalità nei confronti del segnalante o delle persone protette ai sensi della normativa;
- ⇒ adozione di condotte di ostacolo alla trasmissione della segnalazione e della conseguente attività di verifica da parte del Destinatario;
- ⇒ mancata adozione da parte del *management* dei canali di segnalazioni adeguati, ovvero delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, ovvero dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- ⇒ qualsiasi forma di abuso della presente procedura, quale, a titolo esemplificativo, segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.



CANALE DI SEGNALAZIONE ALTERNATIVO

Nei casi in cui la segnalazione del *whistleblower* dovesse interessare un membro dell'Organismo Destinatario, deve attivarsi il canale di segnalazione alternativo.

Il segnalante può inoltrare la comunicazione – compilando i moduli allegati al presente protocollo – via *e-mail* tramite il proprio *account* personale ovvero ricorrendo eventualmente all'indirizzo creato *ad hoc* dalla Società al fine di massimizzare la tutela della riservatezza e l'anonimato (segnalazioniodvsgi@gmail.com), all'avv. Marco Alessandro Bartolucci, professionista esterno di riferimento *compliance 231*, all'indirizzo di posta elettronica mab@marcoalexandrobartolucci.it.

Il segnalante può eventualmente anche ricorrere alla comunicazione orale, contattando il seguente numero telefonico tel. 02 5518 2641/654 ovvero richiedere un incontro diretto, che verrà programmato in termini ragionevoli fuori dalle sedi aziendali, presso lo studio del professionista indicato.

Anche in questa eventualità il segnalante può chiedere che la segnalazione sia *aperta* o *confidenziale*, spuntando la casella corrispondente sul *Modulo 1: dati del segnalante*.

Qualora intenda comunicare la segnalazione in forma *anonima*, servendosi dell'*account* di posta elettronica generico indicato *supra*, analogamente a quanto prescritto per la comunicazione all'Organismo di Vigilanza, dovrà essere compilato il solo *Modulo 2: contenuto della segnalazione*. In caso di segnalazione sufficientemente circostanziata, essa deve essere gestita nelle modalità ordinarie al pari di una segnalazione con informatore identificato, salva la preclusione alle tutele previste dalla normativa nel caso in cui non subentri una successiva identificazione.

Il Destinatario alternativo della segnalazione, ricevuta la comunicazione, esamina il contenuto del *Modulo 2* per verificare l'attendibilità della segnalazione e la pertinenza rispetto all'ambito di applicazione dell'istituto.

Entro sette giorni dall'atto di ricevimento della segnalazione, deve essere trasmesso al segnalante il Riscontro: esso può assumere la forma di una risposta all'indirizzo *e-mail* da cui è giunta la segnalazione ovvero una comunicazione all'indirizzo *e-mail* fornito dal segnalante al momento della segnalazione orale e della richiesta di incontro diretto.



Dopo avere oscurato la sottoscrizione in base al consenso manifestato dal segnalante sulla rivelazione del proprio nominativo e nei limiti di compatibilità con il tenore della segnalazione, informa l'Amministratore delegato per le ulteriori verifiche.

All'esito di tali verifiche, l'Amministratore delegato provvede:

- ⇒ alla presentazione della denuncia all'Autorità giudiziaria qualora sussistano i presupposti di legge;
- ⇒ all'indizione dell'assemblea dell'organo amministrativo per avviare la procedura di ricomposizione dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, deve essere fornito un riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o comunque entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di ricezione.

Sono parte integrante del presente protocollo i seguenti documenti allegati:

- **doc. 01: Allegato C-1 Modulo 1: dati del segnalante;**
- **doc. 02: Allegato C-2 Modulo 2: contenuto della segnalazione.**

Società Gasdotti Italia S.P.A.

P.I. 04513630964

REA MI - 1753569

Contatti

Tel

0775.88601

Email

segreteria@sgispa.com

Pec

sgispa@legalmail.it

Sedi

Sede legale

Via della Moscova, 3 - Milano

Altre sedi

FROSINONE - Via dei Salci, 25

ROMA - Via Toscana, 10

CHIETI - Via Padre Ugo Frasca snc

LARINO - Contrada Monte Arcano snc

Allegato C-1

MODULO 1. Dati del segnalante per la comunicazione confidenziale o aperta

Ai sensi della normativa vigente e rimandando al protocollo *Whistleblowing* allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di S.G.I. S.p.A., che si intende qui interamente richiamato, si ricorda che soggetti ai quali si applica la disciplina sulla segnalazione e sulla relativa tutela sono: i dipendenti, i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente, i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti anche del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'ente, i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'ente (art. 3, comma 3).

Le tutele previste dalla norma si applicano ai soggetti sopra richiamati anche 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.

In base al d.lgs. 24/2023, inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai "facilitatori", cioè alle persone fisiche che assistono un segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; 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 predette persone.

Per contro, la tutela in questione non trova applicazione nel caso di contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di

impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (art.1, comma 2, lett. a) D.lgs. 24/2023).

La tutela, non si applica, inoltre, 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.

Nome	
Cognome	
Codice Fiscale	
Qualifica/Posizione attuale all'interno della società/rapporto di prestazione servizi, fornitura/ /incarico professionale.	
Unità organizzativa attuale e sede di servizio	
Qualifica/Posizione all'epoca del fatto segnalato	
Unità organizzativa attuale e sede di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Recapito telefonico	
E-mail	



Il segnalante presta il proprio consenso al disvelamento nel corso dell'istruttoria delle proprie generalità (cd. comunicazione in forma *aperta*):

- o Si
- o No, preferisco che la comunicazione sia in forma c.d. *confidenziale*, vale a dire che il segnalante comunica il proprio nominativo al Destinatario ma non presta il consenso al suo disvelamento.

Data

Firma

Il segnalante acconsente al trattamento dei dati personali indicati nel presente modulo secondo le modalità riportate nella informativa di seguito riportata:

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALANO ILLECITI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

(art. 13, Regolamento UE 2016/679 - GDPR)

TITOLARE DEL TRATTAMENTO E RESPONSABILE PROTEZIONE DATI

Il titolare del Trattamento è: Società Gasdotti Italia S.p.A., nella persona dell'Amministratore delegato; tel. 0775-88601; fax. 0775-201279; C.F. 04513630964.



FINALITÀ E BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

I dati personali sono trattati dal Destinatario della segnalazione nell'esecuzione dei propri compiti derivanti da obblighi di legge, con particolare riferimento al compito di accertare eventuali condotte illecite segnalate, nell'interesse dell'integrità della Società, dal relativo dipendente o assimilato, che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

DATI OGGETTO DEL TRATTAMENTO

I dati oggetto del trattamento sono i dati personali identificativi del segnalante ovvero del segnalato, comunicati attraverso l'invio di segnalazioni di illeciti e, se necessari, trasmessi successivamente a detta segnalazione.

TIPOLOGIA DEI DATI E OBBLIGATORIETÀ

L'inserimento dei dati personali del segnalante non è obbligatorio, ma il mancato conferimento non consentirà di applicare le misure di protezione disciplinate dal Capo III del d.lgs. 24/2023. In caso di conferimento degli stessi si informa che si tratta di nome, cognome, numero di telefono, e-mail e posizione lavorativa. Tali dati saranno trattati dall'Organismo di Vigilanza nell'esecuzione dei propri compiti di interesse pubblico o comunque connessi all'esercizio delle proprie funzioni ai sensi del citato d.lgs. 24/2023.

I dati forniti dal segnalante, relativi anche ai soggetti a vario titolo coinvolti nella segnalazione, saranno trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione degli eventuali provvedimenti conseguenti. La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione saranno affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvederà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e ANAC. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, l'Organismo di Vigilanza rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nei flussi informativi al Consiglio di Amministrazione.

RIVELAZIONE DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

In assenza del consenso espresso del segnalante non è consentito rivelare l'identità dello stesso a persone diverse dall'Organismo di Vigilanza o da quelle competenti a dar seguito alle segnalazioni, durante tutte le fasi del procedimento cui ha dato avvio la segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre Autorità.

Nel caso in cui il consenso non sia stato espresso nel presente Modulo (ipotesi di c.d. comunicazione confidenziale) l'acquisizione successiva del consenso può avvenire con apposita richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del segnalante per il tramite dei recapiti da quest'ultimo forniti nella segnalazione.

La segnalazione è, in ogni caso, sottratta all'accesso documentale previsto dagli artt. 22 e ss. della l. 241/1990, nonché all'accesso civico semplice o generalizzato di cui all'art. 5 del d.lgs. 33/2013.

PERIODO DI CONSERVAZIONE

I dati di cui alle segnalazioni, e relativa documentazione, verranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.



DIRITTI DELL'INTERESSATO E MODALITÀ DI ESERCIZIO E RECLAMO

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'art. 77 GDPR qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del d.lgs. 24/2023. In detta ipotesi, i diritti sono esercitati conformemente alle disposizioni di legge o di regolamento che regolano il settore, che devono almeno recare misure dirette a disciplinare gli ambiti di cui all'art. 23, par. 2 GDPR. L'esercizio dei medesimi diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato, al fine di salvaguardare gli interessi coinvolti. In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante con le modalità di cui all'art. 160 del d.lgs. 196/2003.

Data

Firma



Allegato C-2

MODULO 2. Contenuto della segnalazione

Ai sensi della normativa vigente e rimandando al protocollo *Whistleblowing* allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo di S.G.I. S.p.A., che si intende qui interamente richiamato, si ricorda che le segnalazioni, per rientrare nell'ambito di applicazione del d.lgs. 24/2023, devono avere ad oggetto «violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato», la cui conoscenza di quanto segnalato sia avvenuta nel «contesto lavorativo». In particolare, sono oggetto della segnalazione interna: le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, quindi i fatti elencati nei cc.dd. reati presupposto indicati nella Parte Generale del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società; qualsiasi patologico malfunzionamento dell'attività all'interno della Società che denoti una violazione dei presidi di controllo disposti nel Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ovvero sia potenzialmente idonea a arrecare un pregiudizio alla Società e al suo personale; qualsiasi violazione del Codice Etico adottato dalla Società.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Non possono essere oggetto della segnalazione:

- le informazioni palesemente prive di fondamento ovvero le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (i.e., sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore)

- le violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- le violazioni di normativa nazionale già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto volti ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. In particolare è necessario risultino chiare:

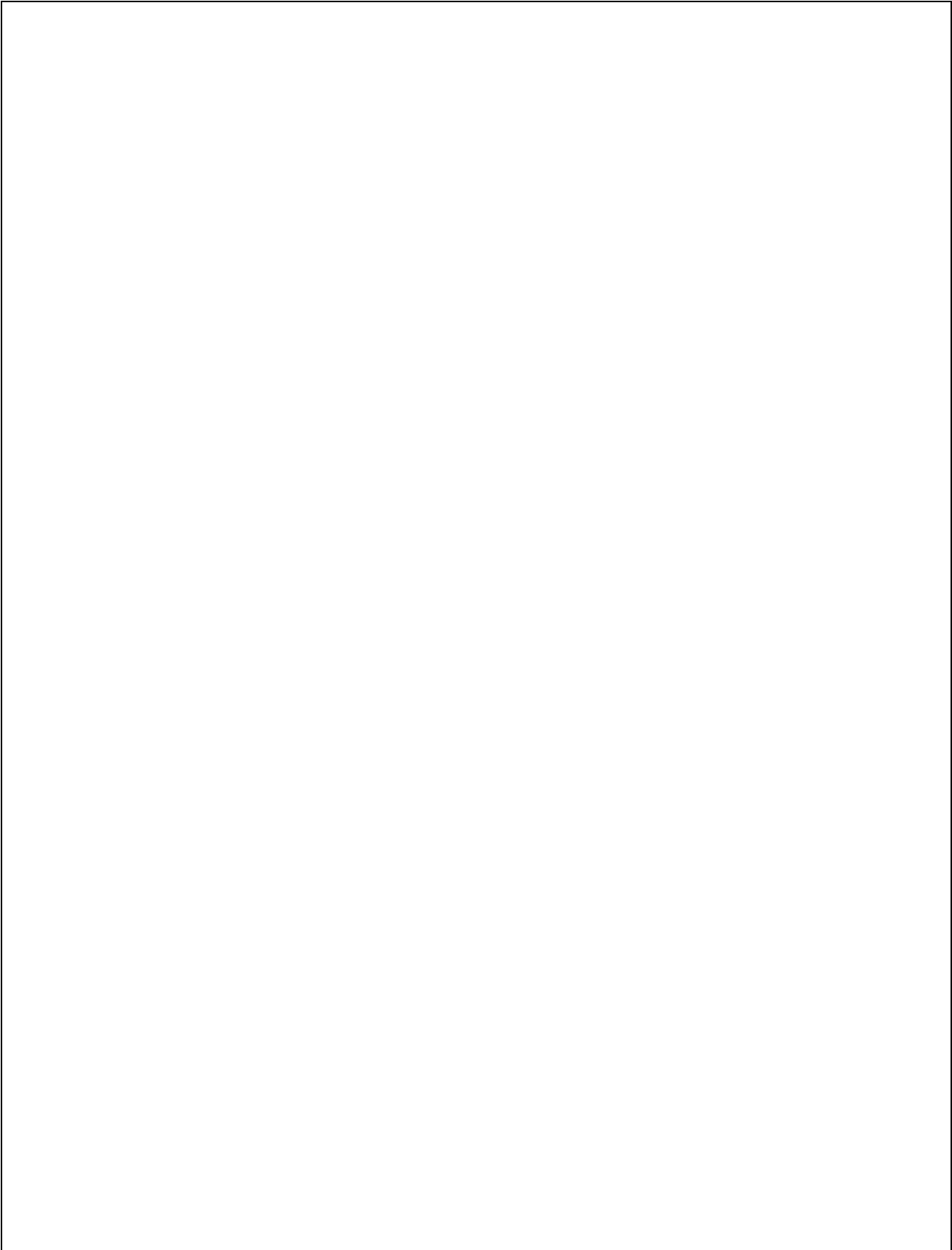
- le generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta;
- le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione o documentazione che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Data e/o periodo in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano (*): (*) La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla funzione H&R.	



DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)





AUTORE/I DEL FATTO

(Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione)

**ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO
E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO**

(Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione)



EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE

(Indicare se si sono allegati alla comunicazione *e-mail*)