

**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI NORMATIVE
E DI COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI AI SENSI E PER GLI EFFETTI DEL D.LGS. N. 24/2023
(WHISTLEBLOWING)**

ELENCO DELLE REVISIONI			
REV	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	15.12.2023	Adozione	Organo Amministrativo
01	08.06.2026	Aggiornamento	Organo Amministrativo


Patty Santoro
Presidente C.d.A.

Procedura approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta consiliare dell'8 giugno 2026

Sommario

1. Premessa e quadro normativo	4
2. Scopo e campo di applicazione	6
3. Definizioni	8
4. Ambito di applicazione della Procedura per la Segnalazione di violazioni normative e di comportamenti illegittimi	11
4.1 Destinatari.....	11
4.2 Aree oggetto della Segnalazione	12
5. Segnalazione di violazioni normative e di comportamenti illegittimi.....	14
5.1 Diritti e obblighi del Segnalante	14
5.2 Modalità di Segnalazione	16
5.3 Eventuale comunicazione all'Organismo di Vigilanza	17
6. Procedura di gestione della Segnalazione	17
6.1 Indagine e fasi dell'istruttoria	17
6.2 Chiusura della Segnalazione	18
6.3 Limitazioni di responsabilità in capo al Segnalante.....	19
6.4 Gestione della Segnalazione inviata a un soggetto non competente.....	20
7. Tutela del Segnalante.....	21
7.1 Tutela della riservatezza del segnalante.....	21
7.2 Tutela della <i>privacy</i> e trattamento dei dati personali.....	19
7.3 Tutela contro le ritorsioni.....	19
8. Modalità di formazione.....	23
9. Aggiornamento della Procedura	23
10.Segnalazione esterna.....	23
11.Divulgazione pubblica.....	24
12.Denuncia all'Autorità giurisdizionale.....	25
13.Le comunicazioni delle ritorsioni ad ANAC.....	25
14.Relazione periodica.....	27

ESM
SRL
Patty Santoro
Presidente C.d.A.

1. Premessa e quadro normativo

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "*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*" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). Tale legge, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o fenomeni - all'interno di enti pubblici e privati - illeciti in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo.

Nello specifico, il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, il "**Decreto Whistleblowing**"), in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di *Whistleblowing*, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano la commissione di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

L'obiettivo della direttiva europea è quello di stabilire norme minime comuni al fine di garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, che all'esterno.

Tale quadro regolatore mira, dunque, a garantire una piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli enti finalizzata alla prevenzione dei reati.

Il Decreto *Whistleblowing* ha modificato l'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001¹ statuendo al comma 2-*bis* che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono garantire un sistema di segnalazione volto a evidenziare i comportamenti illegittimi, prevedendo l'istituzione di appositi canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante volto a impedire eventuali condotte ritorsive da parte del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della normativa in materia.

Le modifiche di maggior rilievo riguardano: *i)* l'ampliamento dei soggetti segnalanti; *ii)* l'estensione del perimetro di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione; *iii)* la maggiore proceduralizzazione delle attività interne agli enti (canali di segnalazione interni) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantire una gestione tempestiva ed efficiente della stessa; *iv)* l'introduzione di un canale esterno

¹ Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell'art. 6 comma 2-*bis* D.lgs. n. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2-*ter* e 2-*quater* dell'art. 6 D.lgs. n. 231/2001, in precedenza disciplinati dalla Legge n. 170/2017.

affidato all'ANAC, anche per il settore privato; v) l'introduzione della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni, al ricorrere di determinate condizioni; w) il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell'ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina.

Infine, è stato ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, i soggetti terzi e i soggetti giuridici connessi al segnalante.

Vero è che le Linee Guida Anac 2025 emanate, sebbene non vadano a sostituire né modificare le disposizioni contenute nella delibera ANAC n. 311/2023, integrano e completano la normativa al fine di armonizzare le pratiche operative, garantire una maggiore coerenza interpretativa tra i vari strumenti e istituti disciplinati dal decreto legislativo n. 24/2023, fornire un supporto operativo agli enti e rendere più efficace il sistema di tutele del *whistleblower*. Al contrario, invece, il D.lgs. n. 211/2025 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2024/1226 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673 comporta un'integrazione delle materie oggetto della segnalazione in quanto le violazioni delle sanzioni e delle misure restrittive UE costituiscono a tutti gli effetti violazioni del diritto europeo. Rientrano quindi nell'ambito di applicazione del D.lgs. n. 24/2023.

In ottica di *compliance* alla normativa introdotta, Esim Srl (di seguito, anche la “Società”) ha adottato la presente *policy* al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti specifici settori e mette a disposizione dei destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La disciplina di riferimento in tema di *Whistleblowing* è la seguente:

- D.lgs. n. 231/2001 (Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche)
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- Codice Etico
- Policy e procedure aziendali
- Policy Anticorruzione
- G.D.P.R. 679/2016 (Protezione dei dati personali; “Privacy”)

ESIM
SRL
Patty Santoro
Presidente C.d.A.

- Direttiva (UE) 2019/1937
- D.lgs. n.24/2023 “Decreto *Whistleblowing*”
- Linee Guida Anac 2025
- D.lgs. n. 231/2001;

2. Scopo e campo di applicazione

La Società intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata dalla correttezza e dalla legalità e da un buon sistema di *Corporate Governance*. Per questa ragione, Esim riconosce l'importanza di adottare una procedura che disciplini la Segnalazione, in forma anonima o riservata, da parte dei dipendenti e/o da parte di tutti i soggetti di cui all'art. 2 comma 1 D.lgs. n. 24/2023, di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, nonché di violazioni della normativa di cui al D.lgs. n. 231/2001, che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo (di seguito, la “**Procedura**”).

La Procedura, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Esim in data 15 dicembre 2023 previa condivisione con il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza e i Responsabili di funzione di primo livello, è pubblicata sul sito *internet* della società nella sezione “*Whistleblowing*”.

La Procedura definisce adeguati canali e modalità per l'emissione, la ricezione, l'analisi e il trattamento delle suddette segnalazioni all'interno di Esim.

La Procedura nello specifico delinea:

- I. i destinatari della Procedura
- II. le principali aree oggetto di eventuale *Whistleblowing*
- III. i diritti del segnalante
- IV. le modalità e i canali di segnalazione
- V. la gestione dell'indagine e della relativa documentazione

Le persone coinvolte nella Procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute a operare in conformità alle normative di legge e alle disposizioni interne vigenti, nonché nel rispetto dei principi di seguito riportati.

Tracciabilità: fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato previsto dall'art. 12 del D.lgs. n. 24/2023, le persone coinvolte devono garantire, ciascuna per la parte

di propria competenza, la tracciabilità delle attività e dei documenti inerenti al processo, assicurando la ricostruzione dei controlli effettuati a supporto delle attività.

Segregazione di compiti e attività: la Procedura prevede la segregazione dei compiti e le responsabilità di colui che sarà chiamato alla gestione della Segnalazione e coloro che saranno chiamati ad assumere le determinazioni a seguito dell'attività compiuta dal Gestore delle Segnalazioni, di cui all'art. 4 D.lgs. n. 24/2023, per l'accertamento della violazione segnalata.

Conformità alle leggi e coerenza con il quadro normativo di riferimento: il sistema di Segnalazione delle violazioni è definito nel rispetto della normativa vigente e verrà aggiornato, ove ritenuto opportuno, in conformità alle Linee Guida di settore e alle *best practices* nazionali e internazionali.

Riservatezza: la tutela della riservatezza del segnalante è uno dei principi fondamentali della materia e della normativa vigente a cui Esim intende dare piena attuazione.

A tal fine, Esim richiama integralmente quanto previsto dall'art.12 D.lgs. n. 24/2023 e ne pretende il rispetto in tutte le sue articolazioni e funzioni.

Conflitto di interessi: le persone coinvolte nell'istruzione della segnalazione a qualsiasi titolo e coloro che sono chiamati ad assumere provvedimenti disciplinari nei confronti dei segnalati, agiscono nei confronti delle controparti secondo rapporti improntati ai più alti livelli dell'etica di comportamento, nel rispetto del Codice Etico, evitando di assumere decisioni e di svolgere attività, in conflitto, anche solo potenziale con gli interessi di Esim o comunque in contrasto con i propri doveri d'ufficio. Chiunque si trovi in condizioni di conflitto, anche solo potenziale, è tenuto a segnalarlo e ad astenersi dall'adempimento della Procedura.

Protezione del segnalante: la procedura garantisce la protezione del segnalante, che per legge si estrinseca nella tutela della riservatezza della sua identità, alle condizioni previste dal D.lgs. n. 24/23, nel divieto di ritorsioni dirette o indirette e nella protezione dalle ritorsioni eventualmente poste in essere.

Responsabilizzazione dei responsabili di funzione: i responsabili di funzioni di primo livello organizzativo garantiscono la diffusione della Procedura, informandone della presenza della stessa nel sito *internet* della società, nonché della sua corretta attuazione.

Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in "malafede": tutti i soggetti destinatari della Procedura, sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascun soggetto coinvolto.

A tal fine (e ai fini dell'art. 1 D.lgs. 24/2023) è fatto obbligo al soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione in quanto in questo caso le disposizioni del D.lgs. n. 24/2023 non sono applicabili.

Più in generale, Esim garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni effettuate in “malafede”, censurando simili condotte e informando tutti i segnalanti preventivamente che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

Ai sensi dell'art. 16 del D. lgs. n. 24/2023, le misure di protezione previste dalla legge in favore del segnalante sono in ogni caso garantite:

a) se al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito del contesto lavorativo;

b) se la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto nel D.lgs. n. 24/2023.

Ai sensi del terzo comma dell'art. 16, 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, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio: tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

Protezione dei dati personali GDPR n. 679/2016: tutta la gestione della procedura comporta il trattamento di dati personali e quindi soggiace ai principi e al rispetto del GDPR n. 679/2016, nonché alle disposizioni espressamente dettate dall'art. 13 D.lgs. n. 24/2023 e dal susseguente art. 14 d.lgs. n. 24/2023 in materia di conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni, che non potrà essere superiore a 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura.

3. Definizioni

❖ “Esim” o la “Società”: Esim Srl

ESIM
SRL
Patty Santoro
Presidente C.d.A.

- ❖ **“Anac”**: l’Autorità Nazionale Anticorruzione
- ❖ **“Codice Privacy”**: il D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (“Codice in materia di protezione dei dati personali”) che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
- ❖ **“Comportamento Illegittimo” o “Violazione normativa”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione che leda l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato, verificatosi nello svolgimento dell’attività lavorativa o che abbia un impatto sullo stesso, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società e/o ai suoi dipendenti, collaboratori, consulenti e che consistono in:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001, ovvero violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti coinvolti;
 - illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al Decreto *Whistleblowing*, ovvero dei provvedimenti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla Direttiva;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’art. 325 TFUE;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all’art. 26, par. 2, TFUE;
 - atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione europea nei settori di cui ai punti che precedono.
- ❖ **“Decreto 231”**: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 e successive modifiche e integrazioni
- ❖ **“Decreto Whistleblowing”**: il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
- ❖ **“Destinatario”**: soggetti deputati a effettuare la Segnalazione
- ❖ **“Direttiva”**: la direttiva (UE) 2019/1937
- ❖ **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di attuazione della Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto professionale e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).
- ❖ **“GDPR”**: il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

- ❖ **“Gestore delle Segnalazioni”**: il soggetto individuato da Esim quale destinatario e Gestore delle Segnalazioni, che è tenuto, tra l’altro, all’obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.
- ❖ **“Modello 231”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società
- ❖ **“Organismo di Vigilanza o “OdV”**: l’organismo di vigilanza di Esim istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso.
- ❖ **“Persona Coinvolta” o il “Segnalato”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata. Lavoratori che a qualsiasi titolo svolgono la loro attività nel contesto lavorativo della Società; il contesto lavorativo deve essere inteso in senso estensivo (art. 2, lett. i del Decreto) e cioè come tutte le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile; i membri degli organi sociali; i terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, società), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.
- ❖ **“Procedura” o “Procedura *Whistleblowing*”**: la presente procedura approvata dal Consiglio di Amministrazione di Esim.
- ❖ **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- ❖ **“Segnalante/i”**: colui/coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione ai sensi del Decreto *Whistleblowing* e, in generale, della Procedura, tra i quali i dipendenti, i collaboratori, gli azionisti, le persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché gli stagisti o i lavoratori in prova, i candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
- ❖ **“Segnalazione *Whistleblowing*” o “Segnalazione”**: qualsiasi informazione riguardante possibili violazioni del diritto nazionale ovvero del diritto dell’Unione Europea che ledano

l'interesse pubblico o l'integrità della Società, trasmessa dal Segnalante al Destinatario ai sensi della Procedura *Whistleblowing*.

- ❖ **“Segnalazione *Whistleblowing* Anonima” o “Segnalazione Anonima”:** le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.
- ❖ **“Soggetti Collegati”:** i soggetti per i quali sono applicabili le medesime tutele che il Decreto *Whistleblowing* prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavori o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.
- ❖ **“Titolare del Trattamento dei dati personali”:** soggetto che istituisce il canale interno di Segnalazione, ovvero ANAC nell'ambito del canale di Segnalazione esterno e le autorità competenti cui le segnalazioni vengono trasmesse.

4. Ambito di applicazione della Procedura per la Segnalazione di violazioni normative e di comportamenti illegittimi.

4.1 Destinatari

I soggetti deputati a effettuare la Segnalazione ai sensi degli artt. 2 e 3 del Decreto sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali di Esim;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- tutti i lavoratori subordinati, dipendenti, i lavoratori autonomi e i collaboratori interni di Esim;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività - anche occasionale - per Esim;
- i lavoratori e/o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore di Esim;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Esim;

- le persone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova, anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o ad altro rapporto giuridico.

La Procedura si applica altresì a tutti i soggetti diversi dal Segnalante, quali, a titolo esemplificativo, i Facilitatori e i colleghi di lavoro del Segnalante. La stessa deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che presti servizi per la Società, inclusi i consulenti, i fornitori, gli agenti monomandatari (ad esempio, i consulenti finanziari), o altri fornitori di servizi legati alla Società in forza di un contratto.

4.2 Aree oggetto della Segnalazione

Le violazioni oggetto della segnalazione, rispetto al passato e per effetto del d.lgs. n. 24/23, assumono un significato più ampio e segnatamente (art. 2 lett. a) d.lgs. n. 24/2023) possono riguardare:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti e dei principi contenuti nei Codice Etico, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, 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 sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

7) violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Pertanto, sono prese in considerazione soltanto le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, e, quindi, non basati sul "sentito dire". La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare la procedura per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, ovvero di lavoro autonomo, per i quali dovrà farsi riferimento alle relative disposizioni di legge, regolamentari o contrattuali. Le violazioni sopra riportate saranno oggetto di specifiche sanzioni. Anche le segnalazioni anonime, ossia senza identificazione del soggetto segnalante saranno prese in considerazione, anche se ciò non faciliterà l'eventuale attività di investigazione.

Non vengono considerate segnalazioni e, quindi, non sono soggette alle tutele previste dalla Procedura:

- le notizie palesemente prive di fondamento; le informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite esclusivamente sulla base di indiscrezioni scarsamente attendibili;
- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile e 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 al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al 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.

Possono altresì formare oggetto di Segnalazione i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti e univoci, potrebbero essere commesse (tali elementi possono consistere anche in irregolarità e anomalie che il Segnalante ritiene possano dare luogo ad una delle violazioni previste dal Decreto Whistleblowing), nonché le condotte volte a occultare le violazioni normative.

Le ragioni che inducono il Segnalante a effettuare la Segnalazione non rilevano in alcun modo in relazione alle tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

5. Segnalazione di violazioni normative e di comportamenti illegittimi

5.1 Diritti e obblighi del Segnalante

La Segnalazione deve essere effettuata in buona fede e non deve fondarsi su meri sospetti o voci, essendo tuttavia sufficiente che il Segnalante ritenga ragionevolmente che una irregolarità o un fatto illecito si sia verificato, o sia in procinto di verificarsi.

La Segnalazione, ivi compresa quella Anonima, al fine di consentire una corretta e celere gestione della stessa, deve essere il più possibile circostanziata, indicando:

- la generalità del Segnalante (nome, cognome, funzione aziendale)
- i recapiti ove essere contattato per approfondimenti e aggiornamenti sul procedimento
- il fatto che deve essere puntualmente descritto
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione
- eventuale documentazione atta a provare lo svolgimento dei fatti (da allegare alla Segnalazione)
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati

La Procedura garantisce:

- la tutela della riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante, della Persona Coinvolta e, comunque dei soggetti menzionati nella Segnalazione nonché del contenuto (e della relativa documentazione) della stessa, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto delle Segnalazioni. A garanzia di quanto precede, l'identità del Segnalante potrà essere rivelata

esclusivamente con il consenso di quest'ultimo e/o quando la conoscenza della stessa sia indispensabile ai fini dell'indagine in corso e, in particolare, per la difesa del segnalato

- la riservatezza di qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante -
- la tutela del Segnalante in buona fede contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione -
- la riservatezza dell'eventuale Facilitatore e degli altri Soggetti Collegati -
- la riservatezza della Persona Coinvolta -
- la riservatezza anche delle persone differenti dalla Persona Coinvolta ma menzionate nella Segnalazione -
- la messa a disposizione di uno specifico canale di Segnalazione, autonomo e indipendente rispetto alle ordinarie (eventuali) linee di "*reporting*" adottate dalla Società.

Il Segnalante è tenuto, nell'ambito della Segnalazione, a dichiarare la sussistenza di un proprio eventuale interesse privato collegato alla Segnalazione medesima.

Non vengono considerate Segnalazioni e, quindi, non sono soggette alle tutele previste dalla Procedura:

- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite esclusivamente sulla base di indiscrezioni scarsamente attendibili -
- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile e 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 al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al 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.

5.2 Modalità di Segnalazione

Nel caso in cui un soggetto abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illecito o una violazione della normativa nazionale e/o dell'Unione Europea, lo segnala prontamente al Gestore delle Segnalazioni, individuato da Esim in un soggetto esterno avente adeguata formazione e competenza in materia.

La Segnalazione potrà avvenire:

- mediante la piattaforma informatica dedicata accessibile dal sito *internet* della Società all'indirizzo <https://wb.esimgroup.com/> che consente anche di effettuare la Segnalazione ovvero tramite messaggistica vocale da essa previsto.

La suddetta piattaforma utilizza un protocollo di crittografia al fine di garantire sicurezza e confidenzialità tecnologica al processo di Segnalazione. La piattaforma permette il dialogo tra il Segnalante e il Gestore delle Segnalazioni per richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Nel caso di Segnalazione in forma orale, il Gestore delle Segnalazioni, ricevuta la Segnalazione, procede all'inserimento della stessa in piattaforma. Pertanto, il Segnalante dovrà necessariamente indicare:

- il nome della Società per cui vuole effettuare la segnalazione;
- i propri dati di contatto (mail e numero di telefono) specificando il proprio nominativo; Tutte le Segnalazioni presentate a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni devono essere inviate dai destinatari della Segnalazione al Gestore delle Segnalazioni entro sette giorni dal loro ricevimento, dando contestuale notizia al Segnalante.

Il Gestore delle Segnalazioni, ai sensi dell'art.5) del Decreto, provvederà dunque a:

- a) rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e a richiedere, ove necessario, delle integrazioni anche tramite la piattaforma;
- c) fornire diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni, nonché sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni

esterne (ANAC). Tali informazioni devono essere rese facilmente accessibili a tutti i soggetti, anche mediante pubblicazione nel sito internet della Società.

5.3 Eventuale comunicazione all'Organismo di Vigilanza

Nel caso di Segnalazione che riguardi violazioni del Modello 231 oppure la commissione di un reato presupposto tra quelli contemplati dal citato Decreto 231, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Rimangono inoltre sempre valide le modalità di Segnalazione diretta all'Organismo di Vigilanza definite nel Modello 231.

6. Procedura di gestione della Segnalazione

6.1 Indagine e fasi dell'istruttoria

Il Gestore delle Segnalazioni svolge una valutazione preliminare della Segnalazione pervenuta e, qualora dovesse ritenere che vi siano prove sufficienti del comportamento illegittimo segnalato o di una violazione normativa tali da consentire l'inizio di un'indagine, ne informa prontamente l'Organismo di Vigilanza, anche al fine di valutare - in sessione congiunta - se la Segnalazione sia o meno qualificabile come Segnalazione 231 o come Segnalazione del Codice Etico.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- avvia l'indagine ispettiva finalizzata alla ricostruzione puntuale degli accadimenti;
- valuta l'eventuale coinvolgimento delle funzioni interessate aziendali o anche di soggetti specializzati esterni² (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste i quali dovranno rispettare gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno
- assicura che l'*iter* si svolga in maniera imparziale;
- nel corso dell'indagine, valuta la necessità di contattare in maniera riservata il Segnalante per ottenere maggiori informazioni;

² Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy, in linea con quanto stabilito nell'atto organizzativo.

- decide di recarsi presso il luogo interessato al fine di ricostruire i fatti, e richiedere altresì alle strutture e/o ai soggetti competenti ogni ulteriore documentazione e chiarimento del caso;
- può farsi supportare, per l'esecuzione delle opportune verifiche/controlli, dalle funzioni interne o da un consulente esterno specializzato. Tutte le relazioni saranno classificate come *"restricted"* ovvero con livello massimo di riservatezza.
- assicura che l'indagine sia accurata, che la medesima abbia una durata ragionevole e che rispetti, nei limiti della normativa vigente applicabile, l'anonimato del Segnalante e della Persona Coinvolta.

Ai sensi dell'art. 6, comma. 2-*bis*, Decreto 231, la Procedura rimanda al sistema disciplinare previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ex Decreto 231 sia per il Segnalato che per il Segnalante ove ne ricorressero i presupposti.

6.2 Chiusura della Segnalazione

Al termine dell'indagine il Gestore delle Segnalazioni può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. Ufficio Legale o risorse umane).

Al Gestore delle Segnalazioni non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Difatti, il Gestore delle Segnalazioni dovrà illustrare le conclusioni alle quali si è giunti al Collegio Sindacale, all'OdV e all'Organo Amministrativo. La decisione finale circa l'irrogazione di eventuali provvedimenti spetta all'Organo amministrativo.

In particolare, l'Organo Amministrativo – di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza con riferimento alle Segnalazioni 231 e alle Segnalazioni del Codice Etico – potrà:

- a. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;
- b. valutare - anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti - l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

- c. concordare con il Collegio Sindacale interessato da particolari Segnalazioni – riguardanti tematiche relative a denunce *ex art.* 2408 c.c. (denunce da parte di soci) – eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione medesima;
- d. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale *action plan* necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

Sia il Segnalante che la Persona Coinvolta saranno, inoltre, informati sugli sviluppi dell'indagine, nel rispetto della normativa vigente applicabile.

Al termine dell'indagine, inoltre, il Gestore delle Segnalazioni, di concerto con l'Organo amministrativo, valuterà l'opportunità di segnalare all'Autorità di volta in volta competente il comportamento illegittimo o la Violazione normativa, nel rispetto della normativa vigente applicabile. Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

6.3 Limitazioni di responsabilità in capo al Segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative. In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d' autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta. Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;

2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici. In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

6.4 Conflitto di interessi

La disciplina del conflitto di interessi del Gestore delle Segnalazioni è fondamentale per garantire un'effettiva tutela alla persona segnalante, prevenendo l'ipotesi in cui un medesimo soggetto possa trovarsi a ricevere e gestire la segnalazione e, allo stesso tempo, risulti persona coinvolta nell'ambito della stessa o rinvenga un conflitto di interessi nell'esecuzione dell'istruttoria.

Proprio al fine di evitare tale rischio, sono state disciplinate le eventuali ipotesi di conflitto di interessi in cui può trovarsi il Gestore delle Segnalazioni nella valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria.

Nonostante, tale ipotesi appaia remota, lo stesso potrebbe coincidere con la persona segnalante, con la persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, oppure potrebbe trovarsi in una delle situazioni di conflitto tipiche e atipiche di cui all'art. 51 c.p.c. o agli artt. 6 e 7 del d.P.R. n. 62/2013.

Qualora si dovessero verificare ipotesi del tipo indicate il segnalante potrà direttamente procedere alla segnalazione al soggetto sostituto individuato nell'Organismo di Vigilanza (anche in caso di assenza prolungata superiore a 7 giorni del Gestore delle Segnalazioni) nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina ovvero l'ANAC tramite canale di segnalazione esterno.

7. Tutela del Segnalante

La Società intende garantire la massima tutela e la protezione al Segnalante, avendo riguardo alla sua riservatezza oltre che al diritto di non subire alcuna forma di discriminazione o ritorsione a seguito della Segnalazione di un illecito.

7.1 Tutela della riservatezza del segnalante

I canali di Segnalazione interni messi a disposizione dalla Società garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante e di tutti gli altri elementi della Segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata nella misura in cui il suo disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del Segnalante).

Si precisa che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

In questo caso, il Gestore delle Segnalazioni deve dare avviso al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Infine, è fatto in ogni caso divieto alla Società nonché al Gestore delle Segnalazioni e agli altri organi preposti di utilizzare le Segnalazioni oltre quanto necessario per dare seguito alle medesime.

7.2 Tutela della *privacy* e trattamento dei dati personali

I dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti i Soggetti Coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. n. 101/2018.

In particolare, l'interessato può consultare l'informativa sul trattamento dei dati personali (in cui sono specificate le informazioni di cui all'art. 13 GDPR) sul sito web istituzionale della Società in apposita sezione dedicata, mediante esposizione in punti visibili nei luoghi di lavoro e nei futuri contratti di assunzione e/o collaborazione.

In ogni caso, si specifica che il Titolare del Trattamento, ossia il Gestore del canale interno tratta i dati personali raccolti unicamente per il tempo necessario per la gestione e la finalizzazione della Segnalazione, e comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

È garantito all'interessato l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15 e ss. del Reg. EU n. 679/2016, secondo le modalità indicate nella relativa informativa.

7.3 Tutela contro le ritorsioni

Ai sensi dell'art. 2, lett. m) del Decreto, la ritorsione è 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 al Segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

In ossequio all'art. 17 del Decreto, il Segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria Segnalazione.

Il Segnalante che ritiene di aver subito ritorsioni e/o discriminazioni a causa della Segnalazione di illeciti effettuata può denunciare all'ANAC tali misure ritorsive.

In ogni caso, le misure ritorsive o discriminatorie che violino l'art. 17 sono nulle (art. 19 del Decreto) e i soggetti che siano stati licenziati a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Si specifica che, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione e l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla stessa è a carico di colui che li ha posti in essere.

Infine, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante, se il medesimo dimostra di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza

della Segnalazione medesima Le misure di protezione finora delineate, sia inerenti alla riservatezza che al divieto di ritorsioni, sono estese anche ai Facilitatori e ai Soggetti Collegati.

La verifica e il controllo del rispetto di quanto previsto dall'art. 17 e dall'art. 19 del Decreto spettano al professionista esterno incaricato.

8. Modalità di formazione

Esim organizza ciclicamente e ogni qualvolta si verifichi un cambiamento rilevante nella normativa vigente, attività di formazione sulla disciplina e sulla Procedura mediante una comunicazione ai dipendenti, presso la propria sede o presso struttura all'uopo individuata. In particolare, la Società dovrà prevedere:

- la formazione del personale, per divulgare le finalità dell'istituto del whistleblowing e la procedura interna per il suo utilizzo;
- una specifica formazione, da sottoporre a periodico aggiornamento, nei confronti dei soggetti addetti o coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni (gestore, gruppo di lavoro, altri espressamente autorizzati);
- una corretta informazione sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito dall'A.N.AC., anche tramite il sito istituzionale dell'ente.

9. Aggiornamento della Procedura

La Procedura è soggetta a revisione qualora le normative, cui si fa riferimento in qualità di *best practice*, siano soggette a cambiamenti o interpretazioni giurisprudenziali. In caso di modifiche e interventi di natura sostanziale (significativo aggiornamento normativo), è previsto che la Procedura sia soggetta ad ulteriore approvazione del Consiglio di Amministrazione; in caso, invece, di modifiche di natura meramente formale (aggiornamenti organizzativi o afferenti al Portale *Whistleblowing*), la funzione competente cura l'aggiornamento e l'eventuale revisione della Procedura e si impegna affinché questa venga correttamente diffusa e applicata.

10. Segnalazione esterna

Ai sensi del Decreto, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- il 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;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale per la Segnalazione esterna è attivato dall'ANAC e garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

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 riservatezza della Segnalazione viene garantita anche quando viene effettuata attraverso canali diversi da quelli descritti.

Si rimanda al sito istituzionale dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) per prendere visione dei dettagli in merito alle modalità di gestione delle segnalazioni di competenza, nel rispetto delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

11. Divulgazione pubblica

Un'ulteriore modalità di Segnalazione consiste nella divulgazione pubblica.

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

È possibile effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista dal Decreto qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- ad una Segnalazione interna, a cui la Società non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione), ha fatto seguito una Segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante

entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento)

- la persona ha già effettuato direttamente una Segnalazione esterna all'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 (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento)
- 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. Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- 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.

La divulgazione pubblica può avvenire solo ed esclusivamente nelle ipotesi previste dal legislatore e sopra elencate affinché possa godere delle tutele previste, fermo restando che nella divulgazione pubblica, ove il Segnalante riveli la propria identità, viene meno quella relativa alla riservatezza.

12. Denuncia all'Autorità giurisdizionale

Si riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

13. Le comunicazioni delle ritorsioni ad ANAC

I soggetti che ritengono di aver subito una ritorsione a causa della Segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata possono effettuare un'apposita comunicazione ad ANAC.

Tale strumento di tutela è garantito sia ai Segnalanti che agli ulteriori soggetti che hanno un legame qualificato con il Segnalante, persone denunciate o divulgatore pubblico che subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione (facilitatori, persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, persone denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo).

Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della Società in cui le ritorsioni siano state poste in essere.

Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficino, in quanto tali, della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una Segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di Facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno al Segnalante, denunciate o che ha effettuato una divulgazione pubblica.

Si ribadisce che deve esserci uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal Segnalante, dalla persona denunciata o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

È quindi necessario che il Segnalante fornisca ad ANAC tutti gli elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra Segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC affinché possa svolgere i dovuti accertamenti in base ai poteri e alle facoltà che la legge attribuisce all'ente medesimo e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele garantite dalla normativa di riferimento, prima fra tutte, la riservatezza.

In ogni caso, qualora la Società per errore fosse destinataria di una comunicazione di ritorsione destinata ad ANAC, è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del Segnalante il legislatore 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.

14. Relazione periodica

Il Gestore delle Segnalazioni redige, nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, una relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

La relazione viene approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il Collegio sindacale, ed è messa a disposizione del personale della Società medesima.


Patty Santoro
Presidente C.d.A.