PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA'

(WHISTLEBLOWING)

Emissione		
Redatto	**Verificato**	**Approvato**

Revisione		
Rev. n°	**Data**	**Descrizione della revisione**
0	……	Prima emissione

Copia n° _____ Consegnata a _____ in data _____

❑ copia controllata ❑ copia non controllata

Indice

1. SCOPO 3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI 3
3. GENERALITA' 4
4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 4
4.1 Soggetti segnalanti 4
4.2 Soggetti non segnalanti, comunque tutelati 5
4.3 Oggetto delle segnalazioni 5
4.4 Contenuto delle segnalazioni 6
4.5 Soggetto deputato al ricevimento e gestione delle segnalazioni 7
4.6 Canale interno per le segnalazioni 8
4.7 Modalità operative 8
5. TUTELA DEL SEGNALANTE 11
5.1 Tutela della riservatezza 11
7.2 Tutela da misure ritorsive o discriminatorie 12
7.3 Tutela da segnalazioni per giusta causa 14
6. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE 14
7. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI 15
8. SANZIONI 16
9. DIVULGAZIONE E INFORMAZIONE 16
10. DISPOSIZIONI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 17
11. ALLEGATI 17

1. SCOPO

Scopo della presente procedura è formalizzare i criteri e le modalità operative per la predisposizione, ricevimento e gestione delle segnalazioni riguardanti illeciti e irregolarità (c.d. whistleblowing) nonché per assicurare ai segnalanti le tutele ad essi riservate dalla legge, in particolare dal D.lgs. 24 del 10/03/23.

Al riguardo, il D.lgs. 24/23 (d'ora in avanti anche il "Decreto") disciplina le modalità di protezione delle persone che segnalano violazioni, tutelandole da ritorsioni e/o discriminazioni cui potrebbero essere sottoposte per effetto delle segnalazioni effettuate.

Per i "soggetti del settore privato" (le società), che nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, come nel caso di Vegitalia S.p.A., il Decreto statuisce la protezione dei segnalanti che effettuano segnalazioni interne riferite a violazioni o illeciti che rientrano nel catalogo dei reati-presupposto del D.Lgs. n. 231/01, del Modello di organizzazione, gestione e controllo e/o del Codice etico adottati dalla Società.

Per tali società, dunque, il Decreto non tutela i segnalanti che effettuano segnalazioni attraverso canali che non siano quello interno allo scopo attivato, come pure le segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni delle disposizioni normative nazionali o europee che non siano riferite al D.Lgs. n. 231/01, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e/o del Codice etico.

La presente procedura indica i criteri, le modalità operative e le sottese responsabilità riferite alle segnalazioni interne oggetto di tutela, riferite, cioè, a violazioni o illeciti che rientrano nel catalogo dei reati-presupposto del D.Lgs. n. 231/01, del Modello di organizzazione, gestione e controllo e/o del Codice etico adottati dalla Società.

Non disciplina, pertanto, segnalazioni di altre violazioni, comunque possibili, sebbene non necessariamente tutelate dalle misure previste dal Decreto, quali, ad esempio, la garanzia di riservatezza sull'identità del segnalante.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la 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";
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", come modificato dal Decreto Whistleblowing;
- Delibera A.N.AC. n°311 del 12 luglio 2023 "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

3. GENERALITA'

Il segnalante (whistleblower) è il soggetto che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni della Società, favorendo l'emersione degli illeciti.

Il principio ispiratore, sancito dal D.lgs. 24/23 e prima dalla L. 179/17, è quello di valorizzare l'etica e l'integrità nel lavoro, rafforzando i principi di legalità e tutelando l'immagine e il prestigio di Vegitalia.

Il whistleblowing è la procedura volta a incoraggiare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione, anche sociale, sia la Società che il dipendente che procede alla segnalazione.

In tal senso, la Società si adopera al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto quali, ad esempio, i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni a seguito delle segnalazioni effettuate.

Per conseguire l'obiettivo, è imprescindibile, pertanto, fornire al segnalante chiare indicazioni circa le segnalazioni, evidenziando criteri e modalità operative e, nel contempo, le forme di tutela che gli vengono assicurate dall'ordinamento giuridico.

Al riguardo, la procedura definisce:

a. i soggetti che possono ricorrere al sistema interno di segnalazione delle violazioni;
b. i comportamenti, gli atti o le omissioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
c. le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
d. il procedimento di gestione delle segnalazioni, con l'indicazione dei tempi e delle fasi di svolgimento e dei soggetti coinvolti nello stesso;
e. le modalità attraverso cui il soggetto segnalante e il soggetto segnalato sono informati sugli sviluppi del procedimento;
f. le misure di garanzia di riservatezza e di tutela da condotte ritorsive conseguenti alla segnalazione.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower, in quanto questi deve utilizzare, in via esclusiva, il canale interno allo scopo predisposto.

4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

4.1 Soggetti segnalanti

I soggetti che possono effettuare segnalazioni, cui la normativa vigente assicura le previste tutele da ritorsioni, sono:

a) i lavoratori subordinati, ivi inclusi eventuali dipendenti distaccati da altre Società, lavoratori somministrati e apprendisti;
b) i lavoratori autonomi anche occasionali, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti), che prestano la propria attività presso la Società, inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
c) i lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso fornitori di beni o servizi, appaltatori o sub appaltatori di cui si serve la Società;

d) gli agenti e i collaboratori di agenzia, quando esistenti;
e) gli azionisti (persone fisiche);
f) i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite, ad esempio, durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali), durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto medesimo.

Non rientrano nel novero delle segnalazioni disciplinate dalla presente procedura, le segnalazioni anonime, cioè quelle inoltrate senza che sia possibile identificare il segnalante con ragionevole certezza (a.e.: nome, cognome e codice fiscale del segnalante).

Sono, pertanto, da considerarsi anonime anche le segnalazioni nelle quali il segnalante si identifica mediante pseudonimi o altri appellativi generici o di fantasia, che non consentono di rilevarne indubitabilmente l'identità.

Qualora dalla segnalazione anonima risulti evidente la gravità e fondatezza delle circostanze denunciate, la stessa è comunque analizzata e gestita; le misure di tutela del segnalante si applicano anche nel caso di segnalazioni anonime solo se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito eventuali ritorsioni/discriminazioni.

I motivi che hanno indotto la segnalazione sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

4.2 Soggetti non segnalanti, comunque tutelati

Oltre ai segnalanti veri e propri, la normativa assicura le tutele da ritorsioni e/o discriminazioni anche nei confronti di:

i. facilitatori, cioè dei soggetti che assistono eventualmente il segnalante nel procedimento di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui identità e assistenza è mantenuta riservata;
ii. soggetti del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legati a questo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
iii. colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con questo un rapporto abituale e corrente;
iv. enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria, del segnalante;
v. enti presso i quali il segnalante lavora;
vi. enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

4.3 Oggetto delle segnalazioni

I fatti illeciti oggetto di segnalazioni comprendono l'intera gamma delle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs 231/01 e del catalogo dei reati presupposto nonché le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o del Codice etico e di comportamento adottati dalla Società; comprendono, altresì, le irregolarità, quando esse costituiscono un indizio sintomatico di mal funzionamento della Società.

Sono considerate oggetto di tutela, le segnalazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, anche in modo casuale, e che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati.

Di seguito, a titolo puramente indicativo, alcune condotte che possono essere oggetto di segnalazione:

1. violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, del Codice etico e di Comportamento e/o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
2. casi di nepotismo;
3. assunzioni non trasparenti;
4. condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale e/o all'immagine di Vegitalia, sprechi, irregolarità contabili;
5. condotte suscettibili di arrecare un danno ambientale o alla salute o sicurezza dei lavoratori e dei cittadini;
6. condotte suscettibili di arrecare pregiudizio ai lavoratori o ad altri soggetti che svolgono la propria attività presso la Società;
7. immissione sul mercato di prodotti non sicuri o non conformi alle normative applicabili.

La segnalazione non può riguardare informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, le notizie prive di evidente fondamento e le cosiddette "voci di corridoio" né, tantomeno, l'interesse esclusivo personale del segnalante.

Le segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave, comportano, una volta accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale o civile del segnalante, il venir meno delle misure di tutela previste dal Decreto, nonché l'applicazione di sanzioni disciplinari, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico.

Le segnalazioni non possono riguardare doglianze di carattere personale, rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o, ancora, riguardanti i rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi a meno che queste non siano collegate o riconducibili alla violazione di regole della Società e siano sintomo di un malfunzionamento della stessa.

4.4 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante fornisce tutti gli elementi utili per consentire, al soggetto deputato al ricevimento delle segnalazioni, di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto delle medesime.

Le segnalazioni sono prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, se esenti da manifesta finalità strumentale ed emulativa e, ancora, quando non di carattere diffamatorio o calunnioso.

Le segnalazioni contengono almeno i seguenti elementi:

1. dati identificativi del segnalante;
2. relazione lavorativa del segnalante all'epoca dei fatti (dipendente o altro, come indicato al par. 4.1);
3. tipo di condotta illecita;
4. periodo temporale in cui si è verificata la condotta;
5. durata temporale della condotta;
6. soggetti coinvolti;

7. descrizione dei fatti (in modo quanto più possibile circostanziato).

Alla segnalazione è utile allegare, qualora nella disponibilità del segnalante, ogni documento che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni in forma scritta sono effettuate compilando, preferenzialmente, il modulo allegato alla presente procedura, indicando tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche, valutazioni e riscontri, nonché l'eventuale interesse privato leso.

Le segnalazioni sono quindi inoltrate al soggetto deputato al ricevimento e alla gestione a mezzo del canale interno messo a disposizione dalla Società.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma orale, richiedendo, sempre attraverso il canale interno, un incontro diretto col soggetto deputato al ricevimento e alla gestione delle medesime.

Gli incontri diretti sono fissati, entro quindici giorni lavorativi dalla data di ricevimento della richiesta del segnalante, presso la sede della Società, in locali che garantiscano la massima riservatezza, ovvero, se acconsentito dal segnalante, attraverso un collegamento in videoconferenza che, a sua volta, garantisca la riservatezza del colloquio e a cui possono partecipare solo i soggetti a ciò legittimati.

Il soggetto deputato al ricevimento e gestione delle segnalazioni documenta la segnalazione ricevuta in forma orale, mediante registrazione su apposito dispositivo oppure per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione, consentendo in tal caso al segnalante di verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

Agli incontri diretti possono prendere parte, su richiesta del segnalante, anche eventuali facilitatori, soggetti, cioè, che assistono il segnalante nel procedimento di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui identità e assistenza è mantenuta riservata.

Il modulo per le segnalazioni è riportato all'**allegato n° 1**.

4.5 Soggetto deputato al ricevimento e gestione delle segnalazioni

La Società ha individuato nel proprio Organismo di Vigilanza (OdV), istituito ai sensi del D.lgs. 231/01 il soggetto deputato al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni, anche in ragione della sua composizione collegiale che assicura un'adeguata pluralità di conoscenze e competenze.

Qualora l'OdV si trovi in posizione di conflitto di interessi, la segnalazione è affidata al Consiglio di Amministrazione.

Qualora una segnalazione pervenga ad un soggetto interno diverso da quello deputato, il soggetto che l'ha ricevuta provvede a trasmetterla, entro sette giorni, a quest'ultimo, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

L'OdV e tutti i suoi componenti sono tenuti alla massima riservatezza in relazione a fatti, informazioni e documenti di cui vengano a conoscenza nelle fasi di gestione delle segnalazioni ricevute come pure alla tutela dell'identità dei segnalanti, degli eventuali facilitatori, dei segnalati e degli altri soggetti eventualmente menzionati nelle segnalazioni.

In relazione alla gestione delle segnalazioni, i componenti dell'OdV sono responsabili del trattamento dei dati personali; al riguardo si uniformano alle previsioni del GDPR (Regolamento UE 2016/679), del D.lgs. 101/18 nonché alle disposizioni regolamentari adottate al riguardo dalla Società.

La tutela dei dati personali è assicurata non solo al segnalante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, il segnalato e gli eventuali altri soggetti menzionati nella segnalazione.

4.6 Canale interno per le segnalazioni

La società ha indicato, per l'inoltro delle segnalazioni al soggetto deputato, la casella di posta elettronica certificata già adottata dall'Organismo di Vigilanza per il ricevimento delle segnalazioni in precedenza all'emanazione del D.lgs. 24/23.

La casella in questione, essendo gestita integralmente ed esclusivamente da un soggetto terzo, assicura la massima riservatezza dei dati e informazioni con essa trasmessi; le credenziali di accesso alla casella sono note unicamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e sono cambiate ogni 6 (sei) mesi.

L'indirizzo di posta elettronica certificata per l'inoltro delle segnalazioni è: odv@pec.vegitalia.it; la casella in questione è abilitata al ricevimento di messaggi provenienti anche da caselle di posta elettronica ordinarie (non certificate).

Ulteriore canale per l'inoltro delle segnalazioni è la posta, interna o esterna; in tal caso la segnalazione è inserita in una busta chiusa con la dicitura "Riservata" e indirizzata a:

Organismo di Vigilanza
Vegitalia S.p.A.
Via Alcide De Gasperi, 175
87018 - San Marco Argentano (CS).

All'interno della busta, il segnalante inserirà altre due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

La segnalazione ricevuta è oggetto di protocollazione riservata, a cura del soggetto deputato.

Le informazioni relative ai canali interni istituiti per le segnalazioni sono fornite in modo chiaro e facilmente fruibile ai dipendenti, collaboratori e consulenti, nonché alle persone che, pur non frequentando abitualmente i luoghi di lavoro, siano legittimate a presentare segnalazioni "*whistleblowing*".

Tali informazioni sono, pertanto, indicate in una sezione apposita del sito internet della Società, come pure esposte nelle bacheche installate presso i luoghi di lavoro e deputate alle comunicazioni societarie.

4.7 Modalità operative

La gestione delle segnalazioni è articolata nelle seguenti fasi:

1. ricevimento e analisi preliminare;
2. esame e valutazione;
3. adozione dei provvedimenti;
4. monitoraggio delle azioni correttive.

4.7.1 Ricevimento e analisi preliminare

All'avvenuta ricezione di una segnalazione, il soggetto deputato valuta, preliminarmente, se la stessa presenta le caratteristiche per poter essere qualificata come segnalazione "*whistleblowing*", per la quale, cioè, si renda necessario adottare le tutele previste dalla normativa e dalla presente procedura.

In particolare, valuta che la segnalazione:

1. non sia anonima;
2. sia effettuata da un soggetto tra quelli indicati al par. 4.1;
3. sia relativa a comportamenti, atti od omissioni non già di dominio pubblico e che possano costituire una violazione tra quelle indicate al par. 4.3.

In assenza di una o più caratteristiche di cui sopra, la segnalazione è da considerarsi non rientrante nel perimetro di applicazione della normativa e della presente procedura.

In tal caso, la comunicazione ricevuta è comunque gestita trasmettendola, accompagnata da una nota esplicativa, all'Area/Funzione giudicata competente dal soggetto deputato al ricevimento; della trasmissione è data contestuale notizia al segnalante.

La segnalazione è, inoltre, giudicata inammissibile per:

1. manifesta mancanza di interesse per la Società;
2. manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a effettuare accertamenti;
3. accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente; in tal caso, il soggetto deputato può richiedere al segnalante informazioni/documentazioni integrative;
4. produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità; in tal caso, il soggetto deputato può richiedere al segnalante informazioni/documentazioni integrative;
5. mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Il termine per l'analisi preliminare è di 15 (quindici) giorni lavorativi a decorrere dalla data di ricevimento della segnalazione.

Qualora quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, il soggetto deputato chiede al segnalante di integrare i dati e le informazioni ricevute, sempre attraverso il canale interno o, alternativamente, di persona ove il segnalante acconsenta.

Nell'ottica di privilegiare la volontà del segnalante, è sempre possibile per quest'ultimo ritirare la segnalazione, mediante comunicazione da trasmettere attraverso il canale interno istituito; in tale specifico caso, gli accertamenti eventualmente già avviati a seguito della segnalazione si arrestano, salvo che si tratti di questioni procedibili d'ufficio.

4.7.2 Esame e valutazione

Il soggetto deputato informa il segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni lavorativi, nonché della possibilità di essere ricontattato per acquisire eventuali, ulteriori elementi utili alla fase istruttoria.

Il soggetto deputato valuta quindi se la segnalazione contiene gli elementi minimi e i requisiti per poter avviare i dovuti approfondimenti; in caso negativo, richiede tempestivamente al

segnalante di fornire le informazioni integrative ritenute necessarie, anche mediante colloqui, qualora il segnalante si dichiari consenziente.

Qualora, entro il termine di 15 (quindici) giorni lavorativi dalla richiesta, tali indicazioni integrative non vengano fornite o vengano fornite in maniera non esaustiva e/o comunque non sufficiente per una compiuta valutazione della segnalazione stessa, il soggetto deputato procede all'archiviazione, dandone pronta informativa al segnalante.

Il soggetto deputato si può avvalere, ai fini dell'istruttoria della segnalazione e qualora lo ritenga opportuno, del supporto di Aree/Uffici della Società, anche per lo svolgimento delle verifiche ritenute necessarie presso le stesse Aree/Uffici e/o con audizioni dei dipendenti delle medesime funzioni; nel corso dell'istruttoria, il soggetto deputato rispetta tassativamente le misure di riservatezza nei confronti dei segnalanti, dei segnalati e di eventuali facilitatori.

Il segnalato può essere sentito, ovvero, su sua richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, sempre nel rispetto delle misure di riservatezza.

Una volta conclusa la fase istruttoria e raccolti tutti gli elementi utili alla valutazione della segnalazione, il soggetto deputato redige una relazione delle analisi svolte e delle risultanze emerse, corredata da eventuali proposte in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive a valere sulle Aree e sui processi aziendali interessati dalla segnalazione (a.e.: per il miglioramento/rafforzamento del sistema di gestione dei rischi e/o dei presidi di controllo interno) e la trasmette al Consiglio di Amministrazione per le decisioni conseguenti.

In ogni caso, non compete al soggetto deputato accertare le responsabilità individuali sottese alle segnalazioni, qualunque natura esse abbiano, né adottare provvedimenti sanzionatori, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero, nei casi di accertamento di reati, della magistratura.

Il soggetto deputato fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data del ricevimento, comunicando il tipo di esito al segnalante (archiviazione, trasmissione al Consiglio di Amministrazione, ecc.).

Il soggetto deputato mantiene un registro riservato delle segnalazioni ricevute.

4.7.3 Adozione dei provvedimenti

Il Consiglio di Amministrazione, ricevuta la relazione del soggetto deputato, decide le azioni da intraprendere sulla base del quadro normativo esterno e regolamentare interno vigenti, salvo ritenga necessari ulteriori approfondimenti, nel qual caso ne richiede l'espletamento al soggetto deputato.

Nel caso in cui la segnalazione costituisca presupposto per l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione (e non anche su risultanze degli accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, effettuati a seguito della stessa) e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso esplicito del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il Consiglio di Amministrazione informa il soggetto deputato delle azioni intraprese a seguito della segnalazione trasmessagli, compresa la notizia dell'eventuale archiviazione.

Dall'avvenuto ricevimento della relazione predisposta dal soggetto deputato, il Consiglio di Amministrazione agisce in qualità di titolare del trattamento dei dati.

Il soggetto deputato provvede, a sua volta, a informare le Aree/Uffici individuate per l'adozione di eventuali azioni correttive, finalizzate alla mitigazione del rischio sotteso al reiterarsi di fatti e/o eventi come quelli segnalati.

4.7.4 Monitoraggio delle azioni correttive

Il soggetto deputato attua un monitoraggio riferito all'implementazione delle azioni correttive individuate e predispone un rendiconto, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale in merito alle segnalazioni ricevute, al loro stato di avanzamento e alla conclusione delle stesse.

5. TUTELA DEL SEGNALANTE

Al segnalante, ai sensi del D.lgs. 24/23, è tassativamente assicurata:

1. la tutela della riservatezza della propria identità;
2. la tutela da misure ritorsive o discriminatorie adottate dalla Società a causa della segnalazione effettuata;
3. l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui egli sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà.

5.1 Tutela della riservatezza

Le segnalazioni non possono essere impiegate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricevimento, a quella istruttoria e alla conclusiva, è assicurata, a cura del soggetto deputato, la massima riservatezza sull'identità del segnalante (e di eventuali facilitatori), nonché sul contenuto della segnalazione e sulla relativa documentazione.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

Il trattamento di tali elementi da parte del soggetto deputato è, pertanto, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza; in tale ipotesi, il soggetto deputato non trasmette la segnalazione ai soggetti in questione, ma unicamente gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e presta la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

Il soggetto deputato, inoltre, osserva puntualmente le seguenti misure:

1. i documenti cartacei o elettronici contenenti informazioni oggetto di segnalazione sono identificati attraverso la dicitura "Riservato" e non sono mai lasciati incustoditi; la loro conservazione avviene in locali ad accesso fisico controllato e in archivi appositi, protetti da adeguati sistemi di sicurezza per il tempo necessario al trattamento della

segnalazione e, comunque, non più di 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del procedimento, fatti salvi i casi in cui la conservazione per un periodo successivo sia richiesta per eventuali contenziosi o richieste delle autorità competenti;

2. nel caso di trasmissione/archiviazione delle informazioni oggetto di segnalazione mediante files elettronici, questi sono, per quanto possibile, protetti da password;
3. la stampa o la copia di documenti è effettuata solo se strettamente necessaria e comunque in modo controllato, evitando di lanciare stampe o lasciare incustodite le copie presso stampanti e fotocopiatrici ubicate in luoghi non presidiati;
4. il trasferimento di documenti cartacei è evitato; qualora indispensabile, avviene mediante sistemi controllati, possibilmente non affidati a soggetti diversi da quello deputato.

Chiunque abbia contezza che le informazioni oggetto di segnalazione siano entrate in possesso di soggetti non abilitati alla gestione, segnala immediatamente tale circostanza al soggetto deputato.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare sia per il soggetto deputato sia per tutti gli altri soggetti che possono conoscere la segnalazione, con i dati e le informazioni in essa contenuti.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa dal segnalante anche a soggetti diversi dal soggetto deputato e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata, il soggetto deputato non è più responsabile di tutelarne la riservatezza.

In caso di trasmissione della segnalazione all'Autorità giudiziaria, il soggetto deputato evidenzia che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza, notificando la trasmissione al segnalante.

La tutela della riservatezza è estesa dal legislatore nel procedimento penale e in quello disciplinare.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (art. 329 c.p.p.).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, non viene fornita alcuna informativa al segnalato circa la segnalazione a suo carico e tantomeno circa l'identità del segnalante, che può essere rivelata solo dietro consenso, fornito per iscritto, di quest'ultimo.

Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, non si potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente e per iscritto alla rivelazione della propria identità.

Resta fermo che, qualora nell'ambito di indagini penali l'Autorità giudiziaria chieda al soggetto deputato di conoscere l'identità del segnalante, per esigenze istruttorie, quest'ultimo procede a fornire tale indicazione, dandone notizia preventiva al segnalante.

7.2 Tutela da misure ritorsive o discriminatorie

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione conformemente alla presente procedura, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni e sul rapporto di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Così, il licenziamento o il mutamento di mansioni, ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, sono nulli ove adottati, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La presentazione di una segnalazione non costituisce, di per sé, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto contrattuale tra il segnalante e la Società.

Per misure discriminatorie si intendono, altresì, le sanzioni, il demansionamento, il trasferimento o altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Rientrano nelle misure discriminatorie anche i comportamenti o le omissioni posti in essere nei confronti del segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del dipendente in misura tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la sua situazione lavorativa; a titolo indicativo:

1. la mancata promozione;
2. la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
3. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
4. le note di merito negative o le referenze negative;
5. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
6. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
7. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
8. l'annullamento di un permesso;
9. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici.

Spetta alla Società dimostrare che le eventuali misure ritorsive o discriminatorie sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Sono altresì tutelati da ritorsioni o discriminazioni:

1. i facilitatori;
2. i soggetti del medesimo contesto lavorativo del segnalante (nel caso, ad esempio, in cui il segnalante abbia con essi uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado);
3. i colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante;
4. gli enti di proprietà del segnalante;
5. gli enti presso i quali il segnalante lavora;
6. gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Su tutti i soggetti sopra indicati, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o danni, incombe, al contrario di quanto avviene per il segnalante, l'onere probatorio.

Le comunicazioni relative a misure ritenute ritorsive/discriminatorie, adottate dalla Società nei confronti di un segnalante in ragione della sua segnalazione o degli altri soggetti sopra indicati, sono di esclusiva competenza di ANAC e sono, pertanto, segnalate con le modalità e attraverso i canali istituiti da quest'ultima, consultabili all'indirizzo https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/.

Nel caso in cui la comunicazione relativa a misure ritenute ritorsive/discriminatorie pervenga al soggetto deputato, questo offre il necessario supporto al segnalante, pur rappresentando che la comunicazione è da inoltrare, in via esclusiva, ad ANAC.

Nel caso in cui ANAC accerti la natura ritorsiva o discriminatoria degli atti adottati dalla Società, ne è dichiarata la nullità; in caso di licenziamento, per il quale ANAC accerta l'intento ritorsivo, al lavoratore spetta la reintegrazione nel posto di lavoro; il provvedimento di reintegro resta, comunque, di esclusiva competenza della magistratura.

L'atto o il provvedimento ritorsivo/discriminatorio può, in ogni caso, essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte della Società indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti per il segnalante non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, c.4 del Codice civile.

7.3 Tutela da segnalazioni per giusta causa

La segnalazione, effettuata conformemente alla presente procedura, costituisce "giusta causa" di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto, di cui agli artt. 326 (rivelazione ed utilizzazione del segreto d'ufficio), 622 (rivelazione del segreto professionale) e 623 del Codice penale (rivelazione dei segreti scientifici o industriali).

La "giusta causa" opera, altresì, nei casi in cui il segnalante riveli notizie relative a violazioni delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali e quando le notizie diffuse offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Il segnalante non può essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 Codice civile).

La tutela per segnalazioni effettuate per "giusta causa" opera purché:

1. il segnalante agisca al fine di tutelare l'interesse all'integrità della Società, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni;
2. il segnalante non abbia appreso la notizia, oggetto di segnalazione, in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società;
3. le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non siano rivelati con modalità eccedenti, cioè la rivelazione sia funzionale a salvaguardare l'integrità della Società e a perseguire la finalità dell'eliminazione dell'illecito, avvenga tramite il canale predisposto ed esclusivamente ai soggetti previsti quali destinatari della segnalazione/denuncia (soggetto deputato, Autorità giudiziaria).

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 Codice penale e dell'art. 2015 Codice civile, è fonte di responsabilità civile e/o penale.

6. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

E' impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante che effettua una segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

In particolare, le tutele per il segnalante che effettua una segnalazione conformemente alla presente procedura, cessano nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza non definitiva di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false,

riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave (la colpa lieve non comporta, invece, il venir meno delle tutele).

Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, non sia confermata nei successivi gradi di giudizio, è applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante per le eventuali ritorsioni/discriminazioni subite a causa della segnalazione.

Le tutele non vengono meno nell'ipotesi di archiviazione del procedimento penale, instauratosi in seguito alla denuncia dello stesso segnalante.

Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è, inoltre, fonte di responsabilità in sede disciplinare.

Parimenti sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso in relazione alla presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

In tali ipotesi, il soggetto deputato, archiviata la segnalazione, invia la documentazione e l'istruttoria esperita al Consiglio di Amministrazione, per l'avvio del procedimento disciplinare di competenza.

7. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679 c.d. "GDPR" e D.lgs. 196/03 c.d. "Codice Privacy" come modificato dal D.lgs. 101/18), il trattamento dei dati e informazioni che riguardano il segnalante, il segnalato e l'eventuale facilitatore, nonché di tutta la correlata documentazione, è improntato a principi di correttezza, liceità e trasparenza, tutelando puntualmente la riservatezza e i diritti degli interessati.

La Società, in qualità di titolare e il soggetto deputato, in qualità di incaricato del trattamento dei dati, sono comunque tenuti a rispettare i principi in materia di protezione dei medesimi, in base ai quali i dati personali sono "trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato" e sono "adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5, § 1, lett. a) e c) del Regolamento UE 2016/679).

I dati, inoltre, sono trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza, "compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali" (art. 5, § 1, lett. f) e art. 32 del citato Regolamento).

A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, il soggetto segnalato , presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dal titolare, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto alla cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento in determinate ipotesi, diritto alla portabilità dei dati personali e di quello di opposizione al trattamento).

In tal caso, al soggetto segnalato è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della privacy (ai sensi dell'art. 77 del Regolamento (UE) n. 2016/679).

Resta impregiudicata la possibilità per il soggetto segnalato di esercitare i propri diritti, per il tramite del Garante della privacy, con le modalità previste dall'art. 160 del D.lgs. n. 196/03, come modificato dal D.lgs. n. 101/18.

8. SANZIONI

Ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 24/23, ANAC applica al soggetto responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

1. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni/discriminazioni;
2. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia o abbia tentato di ostacolare la segnalazione;
3. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto; restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
4. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato il Consiglio di Amministrazione;
5. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal Decreto; in tal caso responsabile è considerato il Consiglio di Amministrazione;
6. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni;
7. da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, 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.

Compatibilmente con le disposizioni previste dal Decreto, è applicata la Legge n. 689/81 in materia di sanzioni amministrative.

9. DIVULGAZIONE E INFORMAZIONE

Al fine di incentivare l'uso del sistema interno per la segnalazione di illeciti e di favorirne la diffusione in seno alla Società, questa:

1. assicura l'informazione e la formazione dei dipendenti con riferimento all'istituto del whistleblowing, alle disposizioni normative e alla presente procedura;
2. rende disponibile per la consultazione la presente procedura attraverso la rete intranet aziendale, consentendone l'accesso a tutti gli interessati;

3. pubblica la presente procedura in una sezione, visibile e facilmente accessibile, del proprio sito internet;
4. rende disponibile la presente procedura, in formato cartaceo presso i luoghi di lavoro (mediante affissione nelle apposite bacheche) per i dipendenti che potrebbero non avere la possibilità di consultare la rete intranet o il sito internet.

10. DISPOSIZIONI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

La presente procedura costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Vegitalia ai sensi del D.lgs. 231/01.

11. ALLEGATI

N° 1 - Modulo per la segnalazione di illeciti e irregolarità.