

WHISTLEBLOWING POLICY
Procedura per le segnalazioni d'illeciti e irregolarità

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'attuale fonte normativa del cd. *whistleblowing* è rinvenibile nel D.Lgs. n. 24, del 10 marzo 2023 rubricato "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"(cd. "Decreto Whistleblowing").

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento ad una figura aziendale che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, favorendo l'emersione di fattispecie di illecito.

La *ratio* di fondo di questo istituto è la valorizzazione dell'etica e dell'integrità nello svolgimento di tutte le attività.

Le segnalazioni:

- possono essere effettuate da:
 - dipendenti;
 - lavoratori subordinati;
 - lavoratori autonomi;
 - lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
 - liberi professionisti;
 - consulenti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
 - volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- possono essere trasmesse:
 - quando il rapporto giuridico è in corso;
 - durante il periodo di prova, quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
 - successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati);
- possono avere per oggetto:

violazioni delle disposizioni normative nazionali e cioè:

 - illeciti penali, civili, amministrativi diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazioni del diritto UE come definite *infra*;
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
 - violazione dei modelli di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 non riconducibili alle violazioni del diritto UE come definite *infra*;

violazioni della normativa europea e cioè:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico, in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali, quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Si pensi, ad esempio, ad un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti *target*, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Con riferimento alle tipologie e alle modalità per effettuare le segnalazioni, la disciplina cambia in base alle dimensioni e alla natura pubblica o privata del soggetto di appartenenza del segnalante.

In particolare, per i soggetti pubblici, il regime di protezione è più ampio e le segnalazioni possono:

- avere a oggetto violazioni del diritto interno e violazioni del diritto UE, come sopra individuate;
- essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, la divulgazione pubblica o la denuncia.

Invece, nel settore privato, operano diversi regimi.

In particolare, negli enti privati che:

- non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono:
 - avere a oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
 - avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.
 - hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 24/2023 le segnalazioni:

- i) legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- ii) in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- iii) relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

- canale interno (nell'ambito del contesto lavorativo tramite la piattaforma accessibile dal seguente dominio <http://ferrovieappulolucane.wallbreakers.it/>)
- canale esterno (Anac) tramite le modalità indicate sul sito internet dell'Autorità a questo link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p3>
- divulgazione pubblica (tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre sempre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Responsabile Risorse Umane, a meno che le stesse non siano collegate o collegabili alla violazione di protocolli del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

L'istituto non può essere utilizzato nell'interesse esclusivo e personale del segnalante, poiché la ratio dell'istituto del whistleblowing attiene alla salvaguardia dell'interesse all'integrità della Società.

Sarebbe quanto mai opportuno che il segnalante dichiarasse dall'inizio la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanziasse, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di comprendere e valutare la sussistenza dell'interesse generale all'integrità della Società.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva la Società ha attivato una piattaforma web con il seguente dominio:



Ferrovie Appulo Lucane

<http://ferrovieappulolucane.wallbreakers.it/> disponibile anche accedendo alla sezione Amministrazione Trasparente del sito web aziendale www.ferrovieappulolucane.it

Il Gestore della segnalazione per la Società è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT) come previsto dall'art. 4, comma 5 del D. Lgs. 24/2023.

Questa piattaforma consente ai soggetti indicati al paragrafo 1 di inviare segnalazioni di illeciti dei quali sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento del proprio lavoro.

La piattaforma consente anche di chiedere la fissazione di un incontro direttamente con il Gestore della segnalazione entro un termine ragionevole di un mese.

Sono ammesse anche le segnalazioni anonime.

Di seguito vengono fornite al *Whistleblower* (segnalante) le indicazioni operative circa l'utilizzo della piattaforma, evidenziando nel contempo le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve necessariamente contenere i seguenti elementi:

- dati identificativi del segnalante;
- ruolo del segnalante all'epoca dei fatti (dipendenti o lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici);
- tipologia di condotta illecita;
- periodo temporale in cui si è verificato il fatto;
- durata della condotta illecita;
- soggetti coinvolti nei fatti;
- descrizione dei fatti (in maniera quanto più possibile circostanziata).

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, il sistema genera in automatico un Codice numerico che permette al segnalante di:

- visualizzare lo stato di avanzamento della segnalazione;
- inserire/allegare ulteriori informazioni/dati che ritiene utili a completamento della segnalazione.

La piattaforma gestisce anche le segnalazioni anonime.

Il canale di segnalazione interno deve garantire anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza:

- dell'identità della persona segnalante e di quella coinvolta (la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione e alla quale è attribuita la violazione o indicata come implicata nella stessa);
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Se l'ente ha un Modello 231, come nel caso di FAL s.r.l., all'interno dello stesso modello organizzativo viene data indicazione dei canali interni¹ e menzione della presente procedura.

Gestione: **viene affidata al RPCT in base a quanto previsto dall'art. 4, comma 5 del D. Lgs. 24/2023.**

Modalità: **piattaforma web.**

¹ Si specifica che il canale interno è quello sulla piattaforma *web*, cui si aggiunge la richiesta di un incontro con l'RPCT per effettuare direttamente la segnalazione di persona, così come riportato nella presente *policy*.

Procedura

Il soggetto che riceve la segnalazione interna deve:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento;
- mettere a disposizione informazioni chiare su canale, procedure e presupposti per effettuare sia le segnalazioni interne che quelle esterne.

4. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Per effettuare una segnalazione l'utente (*Whistleblower*) deve necessariamente collegarsi alla piattaforma dedicata, dove verrà guidato attraverso un percorso standard, nel corso del quale dovrà inserire tutti i dati obbligatori previsti.

La piattaforma garantisce la sicurezza dei dati comunicati attraverso l'utilizzo della crittografia per tutte le evidenze documentali e multimediali fornite in fase di inserimento delle segnalazioni.

La segnalazione, inoltrata attraverso la piattaforma web, sarà inviata automaticamente al Gestore della segnalazione, per legge unico destinatario interno legittimato a ricevere e gestire la segnalazione.

Qualora il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, la gestione della segnalazione sarà di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora qualsiasi altro dipendente dell'Azienda riceva una segnalazione, attraverso qualsiasi diverso canale, dovrà cestinarla e indicare al segnalante l'utilizzo della piattaforma per il corretto inoltro della segnalazione al Gestore, presupposto necessario per le garanzie di riservatezza e per accedere al sistema di tutele previste dall'ordinamento.

Il dipendente può inoltre inviare la segnalazione di condotte illecite all'ANAC e/o utilizzare un canale di segnalazione pubblico.

Segnalazione esterna all'ANAC

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC quando:

1. non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, anche se obbligatorio, non sia attivo o, anche se attivato, non sia conforme;
2. il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito;
3. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
4. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di trasmissione di segnalazioni esterne all'Anac sono disponibili sul sito internet dell'Autorità a questo link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p3>

Segnalazione esterna pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

1. ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
2. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano

essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella stessa.

5. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Valutazione di ammissibilità

Il Gestore della Segnalazione, ricevuta la segnalazione, procede all'esame preliminare, valutando la corretta impostazione del procedimento fin dalle sue prime fasi, a partire dalla valutazione della segnalazione come rientrante tra i casi di *whistleblowing*.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Il Gestore della segnalazione, appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al *Whistleblower* di integrarla, sempre attraverso la piattaforma, o anche di persona, ove il segnalante acconsenta. Il termine per l'esame preliminare è di 3 mesi lavorativi a decorrere dalla data di invio della segnalazione sulla piattaforma.

Istruttoria

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di *whistleblowing*, il Gestore della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, compiendo una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, un'attività "*di verifica e di analisi*" e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Non spetta al Gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il Gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il *Whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la stessa piattaforma web o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Esiti dell'istruttoria

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il Gestore della segnalazione ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, il Gestore della segnalazione ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi agiranno, da quel momento, in qualità di titolari del trattamento dei dati.

Piattaforma web

La piattaforma non permette al Gestore della segnalazione di visualizzare i dati del segnalante, che restano criptati per tutta la durata della verifica. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto segnalato, il Gestore della segnalazione, sempre attraverso la piattaforma web, potrà richiedere l'accesso alle generalità del segnalante, di *default* nascoste.

Sebbene non sia espressamente prevista dal D.Lgs. 24/2023, è istituita la figura del custode delle identità, quale soggetto che deve necessariamente intervenire nel processo di autorizzazione all'accesso alla identità del segnalante.

La figura del custode delle identità è affidata all'Azienda Fornitrice

La piattaforma non permette neanche al Custode delle identità di visualizzare i dati del segnalante, che restano criptati. Sebbene tale soggetto non tratti direttamente i dati relativi al segnalante e quelli contenuti nella segnalazione, lo stesso opera in qualità di soggetto incaricato autorizzato al trattamento dei dati personali. La conservazione della segnalazione sulla piattaforma *web* è pari a 90 giorni di calendario, cioè un tempo proporzionato ai fini dell'espletamento della procedura di *whistleblowing*, salva la possibilità di posticipare la scadenza ove autorizzata.

6. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

La normativa stabilisce che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo specifiche misure di protezione e limitazioni della responsabilità.

Presupposti per la protezione

Le tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa. Inoltre, le segnalazioni e divulgazioni devono essere state effettuate nel rispetto della disciplina e della procedura di utilizzo dei diversi canali. Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata anche una sanzione disciplinare.

La disciplina prevede il divieto di atti ritorsivi, tra i quali, a titolo non esaustivo: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte afflittive, come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici, e azioni discriminatorie dalle quali conseguano pregiudizi economici o finanziari.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. Nel caso siano state commesse nel contesto lavorativo privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza. Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli. Nell'ambito di procedimenti giudiziari, o amministrativi, o di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, la normativa stabilisce la presunzione che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'onere di provare che tali atti siano motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

Il segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i cd. facilitatori (coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione), i colleghi e i parenti del segnalante e i soggetti giuridici collegati al segnalante.

Tutela della persona coinvolta dalla segnalazione (cd. segnalato)

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni della nuova disciplina.

In particolare, l'Autorità applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata, o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- a 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/6794 (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto alla cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento quando ricorrono le ipotesi specificate dall'art. 18 Regolamento UE n. 2016/679, diritto alla portabilità dei dati personali e di quello di opposizione al trattamento). In tal caso, dunque, al soggetto interessato (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 Regolamento UE n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti per il tramite del Garante della Privacy con le modalità previste D.Lgs. n. 101/2018.

Ulteriore novità del D.Lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Nello specifico:

- ✓ facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ✓ persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✓ enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- ✓ enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d);

- ✓ enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

7. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ai sensi della normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679, cd. “GDPR” e D.Lgs. 101/2018), il trattamento delle informazioni che riguardano il *Whistleblower* e il segnalato, nonché di tutta la correlata documentazione, sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, e tutelando la riservatezza e i diritti degli interessati.

Il Gestore della segnalazione e la Società, in qualità di titolare del trattamento, sono comunque tenuti a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, in base ai quali i dati personali devono essere “*trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell’interessato*” e devono essere “*adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati*” (art. 5, § 1, lett. A e C del Regolamento).

I dati saranno inoltre sempre “*trattati in maniera da garantire un’adeguata sicurezza*” degli stessi “*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 Regolamento).

8. DISPOSIZIONI FINALI

La presente Procedura viene inviata a tutti i dipendenti tramite a piattaforma telematica DocJob e pubblicata sul sito internet della Società nella sezione Amministrazione Trasparente.