



Ground Handling & Cargo Services

PROCEDURA

WHISTLEBLOWING

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023

GENNAIO 2024

SOMMARIO

PREMESSA	2
1. AMBITO DI APPLICAZIONE	5
1.1. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE	5
1.2. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE	5
2. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	9
2.1. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE	10
2.1.1. ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
2.2. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE	13
3. TUTELA DEL SEGNALANTE	14
4. INFORMATIVA PRIVACY	17
5. ALLEGATI	18
5.1. INFORMATIVA PRIVACY NEL CASO DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING) AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO.	18
5.2. MODELLO AFFIDAMENTO INCARICO EX. D. Lgs 24/2023	23
5.3. MODULO TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE <i>WHISTLEBLOWING</i>	24

PREMESSA

La presente disciplina si applica a ASC HANDLING S.r.l. (da ora in avanti anche la “Società”) e ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell’ambito dell’attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 15 marzo 2023, con il quale l’ordinamento giuridico italiano ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di “protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina Whistleblowing). Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo, che svolge il suo ambito di applicazione sia nel settore pubblico che nel settore privato, il regime di protezione dei soggetti segnalanti condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesivi dell’interesse pubblico e/o dell’integrità dell’ente.

Obiettivo della direttiva europea è di fissare norme minime comuni al fine di garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, attraverso la creazione di sicuri canali di comunicazione, sia interni che esterni all’organizzazione aziendale.

La presente procedura assume lo scopo di implementare i canali informativi già eventualmente previsti dalla Società al fine di garantire la ricezione, l’analisi ed il trattamento delle segnalazioni relative ad illeciti rilevanti, richiamati dal D.Lgs. 24/23 e D.Lgs. 231/01.

Altresì, la presente procedura mira a:

- Garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;

- Garantire un'adeguata tutela del soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- Assicurare un canale specifico, indipendente e autonomo cui affidare la gestione delle segnalazioni;

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al 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.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal CCNL Trasporto Aereo sezione Handlers. La *segnalazione whistleblowing* è la segnalazione inviata da un soggetto qualificato (whistleblower) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.

Il/la *whistleblower* o *segnalante* è colui/lei che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto/a a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (artt. 1 e 2 del D. Lgs. 24/2023).

Attribuendo al testo normativo, nella parte in cui si riferisce al "contesto lavorativo", un'accezione coerente alla *ratio legis* del Decreto, occorre fare riferimento ad un perimetro di applicazione della disposizione ampio e non limitato a coloro che abbiano un rapporto di lavoro in senso stretto con l'organizzazione del settore pubblico/privato. Pertanto, la presente normativa si applica a:

- Amministratore delegato;
- Consiglio di Amministrazione;

- i dipendenti;
- quanti, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione dello stesso (a titolo meramente esemplificativo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- quanti, pur esterni alla Società, operino direttamente o indirettamente, in maniera stabile per l'ente medesimo (es: collaboratori, fornitori, consulenti, clienti, potenziali fruitori dei servizi).

La procedura Whistleblowing si applica anche nel caso di segnalazioni che provengano da un ex dipendente, qualora le informazioni oggetto di segnalazione whistleblowing siano state acquisite durante lo svolgimento del rapporto di lavoro successivamente interrotto; nonché qualora il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, a condizione che le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la fase di selezione o in altre fasi precontrattuali.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Tra i soggetti che operano nel settore privato destinatari della disciplina *whistleblowing*, il Decreto distingue tre diverse categorie, ognuna delle quali si vede riconosciuto uno **specifico e circostanziato potere segnalante**:

- 1- enti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2- enti che operano nei settori c.d. sensibili (es. settore servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti);
- 3- enti diversi da quelli di cui al punto che precede e che adottano ai sensi del D.Lgs. 231/2001 il Modello di Organizzazione e Gestione anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori;

Atteso che la Società ha impiegato al 31 dicembre 2022 una media di almeno 50 lavoratori subordinati, la stessa risulta rientrare pienamente nell'ambito soggettivo di applicazione del Decreto.

1.2. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

L'ambito di applicazione della disciplina è molto complesso e poggia su un regime di obblighi e tutele a geometria variabile, che muta in base a molteplici parametri: all'oggetto della violazione; alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante; alle dimensioni dell'ente privato e all'aver eventualmente adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01. In generale, dal punto di vista oggettivo, la nuova disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1).

Le segnalazioni *whistleblowing* dell'ente privato possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale **solo con riferimento ai reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, nonché quelle riguardanti il diritto europeo nelle materie:**

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. 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.¹
- 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'UE².
- 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)³.
- 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
-

¹ 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.

² Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

³ Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese 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 imprese;

ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue⁴.

Le segnalazioni possono altresì avere ad oggetto:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga possano ragionevolmente verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti;

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni:

- **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; queste non saranno considerate segnalazioni whistleblowing, ma segnalazioni ordinarie per le quali è già previsto che le imprese contemplino procedure e canali per la segnalazione interna di tale tipologia di violazioni purtuttavia rilevanti in quanto lesive di principi o prescrizioni contenute nel Codice Etico o nel regolamento del personale;
- **in materia di sicurezza e difesa nazionale;**
- **relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali** (es. servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente);

Al fine del **superamento del vaglio di ammissibilità**, è necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, devono

⁴ Si pensi ad esempio a 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.

riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala (non verrà dato seguito a segnalazioni basate su voci correnti) e devono altresì contenere: i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita, recapito telefonico cui comunicare i successivi aggiornamenti; le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto; le generalità o altro da cui possa identificarsi il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso, invece, di ricezione di **segnalazioni anonime**⁵, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione - sebbene la Società ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima - possono essere equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità agli eventuali ulteriori protocolli interni adottati dalla Società.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower. Infine, il Decreto (art. 4, co. 6) prevede che, qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa vada trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, gli uffici o la persona deputati possono procedere all'esame preliminare della segnalazione ricevuta.

⁵ Il concetto di riservatezza deve essere ben distinto dall'anonimato. Le segnalazioni anonime non sono considerate *whistleblowing*.

2. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Decreto disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione. In particolare, quanto ai canali, si distinguono tre fattispecie:

- a) la segnalazione attraverso un **canale interno** della Società;
- b) la segnalazione mediante un **canale esterno** all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- c) la **divulgazione pubblica**.

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

Con riferimento invece 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. Nel settore privato, operano diversi regimi.

Le segnalazioni della Società, che risulta al 31 dicembre 2022 aver impiegato una media annua di almeno 50 lavoratori possono:

- i. avere a oggetto **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01** ed essere effettuate **solo** attraverso un **canale interno**;
- ii. avere a oggetto **violazioni del diritto UE** ed essere effettuate attraverso **canale interno, esterno** (istituito da Anac), **divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) o **denuncia**.

Al riguardo, pur non indicando espressamente un ordine di priorità tra le diverse modalità di segnalazione, il Decreto fissa condizioni specifiche per accedere sia alla procedura esterna, sia alla divulgazione pubblica, al fine di incentivare gli enti a dotarsi di sistemi organizzativi efficienti integrati nei propri sistemi di controllo interno e di realizzare un corretto bilanciamento tra la tutela del whistleblower e la salvaguardia della reputazione dell'ente. Su tale aspetto, anche le Linee Guida ANAC ribadiscono una gradualità nella scelta del canale di segnalazione più idoneo al caso concreto, da

un lato, **ribadendo la priorità della segnalazione attraverso il canale interno della Società.**

La Società si impegna a informare e formare i potenziali *whistleblowers* sulle caratteristiche dei diversi canali, sulle condizioni del loro utilizzo e sulle conseguenze di un uso improprio degli stessi.

2.1. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

La Società attiva propri canali di segnalazione in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della/e persona/e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto e della eventuale documentazione allegata.

Potendo essere la gestione del canale di segnalazione affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale che sia stato preventivamente e specificamente formato ovvero ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo, terzo ed imparziale, la Società, con delibera approvata dal legale rappresentante legale e A.D. *pro tempore*, Massimiliano VIGNATI nato a Busto Arsizio (VA) il 19/08/1971, affida al Dott. Andrea Mario Schillaci, nato a Catania il 14 dicembre 1970 la gestione del canale interno di segnalazione, nominandolo **Responsabile per le segnalazioni *whistleblowing*.**

Il *whistleblower*, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 2 sub i., ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità:

- **Trasmissione cartacea della segnalazione** (posta ordinaria o raccomandata a/r), che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del gestore delle segnalazioni *whistleblowing*– riservata personale" a mezzo del servizio postale presso la sede legale della Società all'indirizzo Piazza Borromeo n. 14 – 20123 – Milano.

- **Ricezione in forma orale** (messaggistica vocale o incontro diretto). Con riferimento alla messaggistica vocale, il gestore delle segnalazioni indica l'utenza n. 348.0232860 e si impegna conservare, previo consenso del segnalante alla registrazione, la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Nel caso di richiesta di un incontro diretto agli uffici o al Gestore della segnalazione la Società garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole (entro 10/15 giorni). Nel corso dell'incontro è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal Gestore della segnalazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al Segnalante.
- **Consegna brevi manu** (ovvero in busta chiusa indirizzata al responsabile delle Segnalazioni *Whistleblowing pro tempore*, con la dicitura "riservata personale") all'indirizzo Piazza Borromeo n. 14 – 20123 – Milano.

2.1.1. ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e volta all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Il gestore per le segnalazioni deve:

- **Rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione;** tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione in ordine al contenuto della segnalazione essendo unicamente volto ad informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

L'avviso dovrà essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione, con la precisazione che in assenza di tale indicazione da parte del *whistleblower* sarà possibile per il gestore considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina *whistleblowing* e, previa motivazione, trattarla come segnalazione ordinaria.

Le segnalazioni anonime, se puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate alle segnalazioni ordinarie; in ogni caso dovranno essere registrate e laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato lo stesso deve vedersi garantite le tutele previste dal Decreto.

- Valutare la procedibilità della segnalazione attraverso un esame preliminare volto a verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi (soggetto legittimato alla presentazione) e oggettivi (segnalazione che rientra nell'ambito di applicazione della disciplina);
- Valutare l'ammissibilità della segnalazione come segnalazione *whistleblowing*; a tal fine nella segnalazione dovranno risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso di segnalazione improcedibile o inammissibile il gestore per le segnalazioni procederà all'archiviazione della stessa, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

- Istruttoria e accertamento della segnalazione; La persona incaricata di gestire le segnalazioni assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. All'uopo potrà, a titolo meramente esemplificativo:
 - acquisire direttamente gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione allegata/informazioni ricevute
 - coinvolgere altre strutture aziendali e/o soggetti specializzati
 - procedere con l'audizione di eventuali soggetti interni e/o esterni
 - Dare un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla ricezione informandolo:
 - dell'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
 - dell'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e della sua trasmissione agli organi interni competenti;
 - dell'attività svolta fino a quel momento e/o dell'attività che si intende svolgere.

2.2. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE

La società informa e forma i potenziali *whistleblowers* sulla possibilità e sulle modalità per procedere con la segnalazione attraverso il canale esterno gestito dall'ANAC, alla quale, tenendo presente il criterio di preferenza del canale di segnalazione interno, le segnalazioni delle violazioni del diritto UE di cui al § 2 sub ii. possono essere effettuate attraverso:

- la piattaforma whistleblowing all'uopo predisposta dall'ANAC (<https://whistleblowing.anticorruzione.it>).
- oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore;
- tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore. Nel Regolamento è precisato che per ricorrere all'incontro diretto è necessaria una richiesta motivata.

Il predetto criterio, tuttavia, consente al *whistleblower* di ricorrere legittimamente al suddetto canale **solo in via residuale e a tassative condizioni:**

- i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- ii) la segnalazione non ha avuto seguito;
- iii) ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Società, inoltre, forma e informa i potenziali *whistleblowers* sulle conseguenze di un uso improprio dei canali di segnalazione esterna e divulgazione.

3. TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento e al fine di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, **assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata e garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.** In particolare, la Società garantisce che l'identità del *whistleblower* non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso, con l'obbligo per quanti siano coinvolti nella gestione della segnalazione di tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta al solo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato;
- si configuri una responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge;

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura di discriminazione sulle condizioni di lavoro per motivi che appaiano collegati anche solo indirettamente alla segnalazione. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

L'ANAC è indicata quale autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite. Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume; opera, infatti, un'inversione dell'onere della prova per cui laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una segnalazione e a seguito e a motivo della stessa di aver subito una ritorsione, l'onere probatorio circa l'assenza del nesso causale tra segnalazione e presunta ritorsione grava sulla persona che ha posto in essere quest'ultima.

Tali misure di protezione, eccezion fatta per l'inversione dell'onere probatorio, si applicano anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in

ragione del ruolo assunto e/o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante.

Specificamente a:

- **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 e che sono ad esso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- **colleghi di lavoro** che abbiano con il segnalante un rapporto abituale e corrente.
- **enti di proprietà** – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi– **del segnalante.**
- **Enti o Società** presso i quali il segnalante **lavora.**

La riservatezza del *whistleblower* è garantita anche nell'ipotesi di procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata. L'identità del segnalante non viene rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria. Il Decreto vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od

omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Si evidenzia che esistono dei casi in cui il segnalante perde la protezione: i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

4. INFORMATIVA PRIVACY

La Società, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi del D.lgs. 30/06/2003 n. 196 (“Codice Privacy”), come modificato e integrato dal D.lgs. 101/2018, e delle successive modifiche ed integrazioni in uno con il responsabile del canale di segnalazione interna rende noto che i dati personali acquisiti mediante la presente procedura di segnalazione di violazioni nell’ambito del contesto lavorativo saranno trattati ed utilizzati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal Decreto. Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione ai sensi di legge sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Procedura approvata a Milano, in data

L’AMMINISTRATORE DELEGATO

Firmato digitalmente da: VIGNATI MASSIMILIANO
Data: 25/01/2024 09:50:37