# PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

## AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

**MINZONI ASSICURAZIONI SRL**

# Sommario

Premessa ..... 2
**Definizioni** ..... 2
**Soggetti legittimati** ..... 4
**Utilizzo dei canali whistleblowing da parte dei clienti** ..... 4
**Soggetti tutelati** ..... 4
**Oggetto della segnalazione** ..... 5
**Segnalazioni non ammesse** ..... 6
**Canali per le segnalazioni** ..... 7
**Canali interni per le segnalazioni** ..... 7
**Contenuto della segnalazione** ..... 8
**Obblighi del Gestore dei canali di segnalazione** ..... 9
**Registro delle segnalazioni** ..... 10
**Conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione** ..... 11
**Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante** ..... 12
**Sostituzione del Gestore delle segnalazioni** ..... 12
**Canale esterno per le segnalazioni istituito dall'ANAC** ..... 13
**La divulgazione pubblica** ..... 14
**La denuncia all'autorità giudiziaria** ..... 14
**Trattamento dei dati personali** ..... 14
**Tutela contro le ritorsioni** ..... 15
**Sistema disciplinare** ..... 16
**Pubblicazione** ..... 16

## Premessa

Il D.Lgs. 24/2023 (c.d. «*Decreto Whistleblowing*») disciplina la protezione delle persone che segnalano 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 siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La normativa persegue una duplice finalità:

- garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione;
- contrastare e di prevenire i fenomeni illeciti, sia all'interno degli Enti pubblici, sia all'interno delle organizzazioni private, incoraggiando la segnalazione di condotte pregiudizievoli per l'ente di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo.

MINZONI ASSICURAZIONI SRL , di seguito anche "Azienda", in coerenza con tali principi ha istituito un sistema interno di segnalazione volto a consentire la comunicazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che possano ledere l'integrità aziendale, apprese nel contesto lavorativo.

La presente Procedura disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni whistleblowing. In particolare, il documento:

- individua i soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni;
- definisce l'ambito oggettivo delle condotte segnalabili;
- definisce le condotte non segnalabili attraverso i canali interni;
- identifica i canali, interni ed esterni, attraverso i quali è possibile effettuare le segnalazioni;
- individua il soggetto o l'ufficio preposto alla gestione delle segnalazioni;
- descrive il processo di ricezione e di gestione delle segnalazioni;
- disciplina le misure di tutela riconosciute al segnalante e agli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti, nonché il divieto di atti ritorsivi.

## Definizioni

| | |
|---|---|
| ANAC | Autorità Nazionale Anticorruzione |
| Contesto lavorativo | Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente, di una collaborazione, di una libera professione, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso |

| | |
|---|---|
| | di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile |
| Divulgare pubblicamente | Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone |
| 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 |
| Gestore del canale di segnalazione | Soggetto, adeguatamente formato in materia, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione |
| Informazioni sulle violazioni | Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico |
| Persona coinvolta | La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente |
| Ritorsione | Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante un danno ingiusto |
| Segnalante (o *whistleblower*) | Soggetto che effettua la segnalazione |
| Segnalazione Whistleblowing | 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 |
| Segnalazione interna | Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite i canali interni istituiti dall'azienda. |
| Segnalazione esterna | Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC |
| Violazione | Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità aziendale, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto meglio specificato nel paragrafo "oggetto della segnalazione" |

## Soggetti legittimati

Sono legittimate a formulare e trasmettere segnalazioni le persone che operano nel contesto lavorativo di MINZONI ASSICURAZIONI SRL in qualità di:

- lavoratori subordinati;
- candidati a posizioni lavorative vacanti, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ex-dipendenti ovvero ex-collaboratori dell'azienda, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e collaboratori di cui si avvale l'azienda;
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'azienda;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Per la presentazione di una segnalazione il segnalante può farsi assistere da un facilitatore, ovvero da una persona fisica che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo, che beneficerà delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

## Utilizzo dei canali whistleblowing da parte dei clienti

I clienti possono utilizzare i canali interni istituiti per le segnalazioni, di seguito meglio descritti, per comunicare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'unione europea lesive dell'integrità aziendale.

Non potranno essere comunicate attraverso i canali interni istituiti per le segnalazioni whistleblowing le seguenti informazioni:

- reclami relativi a polizze, sinistri, liquidazioni o condizioni contrattuali;
- richieste di assistenza o richieste di informazioni;
- controversie tra cliente e azienda.

Tali segnalazioni dovranno essere indirizzate ai consueti canali di reclamo previsti dalla normativa di settore e dalle procedure interne (es. gestione reclami clienti, canali messi a disposizione dall'impresa mandante).

## Soggetti tutelati

Il D.Lgs. 24/2023 riconosce una serie di tutele non solo al segnalante ma anche ai seguenti ulteriori soggetti, tutti individuati all'art. 3, comma 5, del predetto Decreto:

- **facilitatore:** la persona fisica che fornisce assistenza al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo di quest'ultimo;
- **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado:** persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante e che hanno con quest'ultimo un legame di parentela entro il quarto grado o uno stabile legame affettivo;
- **i colleghi di lavoro della persona segnalante**;
- **gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone:** la norma considera l'ipotesi in cui le ritorsioni siano poste in essere nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo (a titolo esemplificativo si consideri l'annullamento di una fornitura di servizi). Per enti di proprietà del segnalante, richiamando le indicazioni fornite dalle linee guida ANAC, devono intendersi sia i casi in cui il soggetto segnalante è titolare di un ente in via esclusiva, sia i casi di compartecipazione maggioritaria con terzi. Le tutele introdotte dal D.Lgs. 24/2023 sono riconosciute anche agli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione (o effettua una denuncia o una divulgazione pubblica), anche se non è proprietario, e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. In quest'ultimo caso non è riscontrabile un vero e proprio legame diretto con il segnalante, né sotto il profilo della proprietà, né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio. Ci si riferisce ad eventuali interconnessioni e rapporti, che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni tra aziende.

## Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione le violazioni, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda, apprese nel contesto lavorativo.

Di seguito vengono individuate le condotte segnalabili:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali: condotte che integrano violazioni di disposizioni normative nazionali, ivi inclusi reati e illeciti rilevanti ai sensi della normativa vigente;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, violazioni del Modello Organizzativo (MOG) e del Codice Etico adottati dall'azienda;
- violazioni della normativa dell'Unione Europea o nazionale: illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale richiamata nell'allegato al D.Lgs. 24/2023 o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023. In particolare, si

tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, quali le ipotesi di frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali: a titolo esemplificativo, si considerano le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato.

Per segnalazione si intende la comunicazione di informazioni, compresi i fondati sospetti, relativa a:

- violazioni già commesse;
- violazioni non ancora commesse ma che sulla base di elementi concreti potrebbero esserlo;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare la violazione.

## Segnalazioni non ammesse

Sono **escluse** dall'applicazione della presente procedura e non possono essere oggetto di segnalazione attraverso i canali whistleblowing**:**

- le contestazioni, rivendicazioni, o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente al proprio rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate come, ad esempio, segnalazioni riguardanti i seguenti aspetti: trattamento economico, avanzamenti di carriera, conflitti interpersonali, ecc.;
- le segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali, indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023, ovvero dagli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- i reclami e le segnalazioni relative a disservizi riscontrati nell'ambito di prestazioni assicurative/contrattuali, normati dalla normativa secondaria di settore, che sono gestiti nell'ambito delle procedure di riscontro ai reclami stessi;

- le segnalazioni manifestamente infondate, pretestuose, calunniose o diffamatorie, nonché quelle effettuate con dolo o colpa grave, ovvero con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Resta fermo che, qualora una segnalazione contenga elementi riconducibili sia a fattispecie escluse sia a violazioni rientranti nell'ambito di applicazione della presente Procedura, la stessa sarà presa in considerazione limitatamente ai profili rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

## Canali per le segnalazioni

Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso un sistema diversificato di canali di segnalazione, di seguito individuati:

- i canali di segnalazione interna istituiti dall'Azienda, come meglio specificato al paragrafo "Canali interni per le segnalazioni";
- il canale di segnalazione esterno istituito presso l'ANAC;
- la divulgazione pubblica;
- la denuncia all'autorità giudiziaria e contabile.

## Canali interni per le segnalazioni

Il segnalante potrà effettuare le segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, sia in forma orale, sia in forma scritta.

L'azienda ha affidato ad un professionista esterno, in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità la gestione delle segnalazioni.

Il segnalante ha a disposizione i seguenti canali interni per le segnalazioni:

- per effettuare una **segnalazione in forma orale:** è possibile richiedere un incontro diretto al Gestore, che dovrà essere fissato entro un termine ragionevole. La richiesta di incontro dovrà essere trasmessa a mezzo di raccomandata a/r al seguente indirizzo:

  Floreani Studio Legale Associato, 34121 Trieste, P.zza Tommaseo, nr. 2

  All'esterno della busta il segnalante avrà cura di riportare la seguente dicitura ***"riservata al Gestore delle segnalazioni"***.

  La segnalazione effettuata oralmente, previo consenso del segnalante, sarà documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale che dovrà essere sottoscritto dal Gestore e dal segnalante. Il segnalante ha diritto di visionare il verbale prima della sottoscrizione e di richiedere eventuali rettifiche o integrazioni;

- per effettuare una **segnalazione in forma scritta:** è possibile inviare una raccomandata A/R al seguente indirizzo:

  Floreani Studio Legale Associato, 34121 Trieste, P.zza Tommaseo, nr. 2

  Il segnalante avrà cura di predisporre due buste chiuse includendo, nella prima, i suoi dati identificativi unitamente a un documento d'identità e, nella seconda, il contenuto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta che rechi all'esterno la dicitura ***"riservata al Gestore delle segnalazioni"***.

Il segnalante, attraverso la segnalazione, dovrà indicare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing.

## Contenuto della segnalazione

Affinché la segnalazione possa essere utilmente esaminata e gestita è necessario che sia il più possibile circostanziata.

Il segnalante, anche ai fini del vaglio di ammissibilità della segnalazione, dovrà fornire le seguenti informazioni:

- i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito al quale poter inviare le comunicazioni conseguenti alla segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, quindi, la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie comunicate e, ove presenti, anche le modalità che hanno consentito di venire a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del responsabile, ovvero della persona segnalata.

Si ritiene utile, ai fini della valutazione della segnalazione, l'allegazione di documentazione idonea ad attribuire fondatezza ai fatti oggetto della medesima, nonché l'indicazione degli eventuali soggetti che, anche solo potenzialmente, potrebbero essere a conoscenza dei fatti (ad esempio, eventuali testimoni).

Il Gestore può richiedere la comunicazione di elementi integrativi al segnalante, tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

La segnalazione non dovrà contenere toni ingiuriosi, offese personali, o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona segnalata.

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal Gestore e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing la stessa deve essere trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento al Gestore, senza possibilità di trattenerne copia. Al segnalante dovrà essere dato avviso della trasmissione della segnalazione al Gestore.

## Obblighi del Gestore dei canali di segnalazione

Il Gestore, a seguito della ricezione di una segnalazione, pone in essere i seguenti adempimenti.

Avviso di ricevimento al segnalante:

- entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione il Gestore trasmette al segnalante un avviso di ricevimento. La comunicazione è finalizzata ad informarlo della ricezione della segnalazione;
- l'avviso viene inviato al recapito indicato dal segnalante attraverso la segnalazione; in assenza di tale indicazione, viene utilizzato il recapito impiegato per inviare la segnalazione;
- se non è possibile contattare il segnalante, la segnalazione può essere considerata non gestibile ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

Interlocuzioni con il segnalante:

- il Gestore mantiene le interlocuzioni con il segnalante richiedendo, se del caso, eventuali integrazioni alla segnalazione originariamente formulata.

Verifica di procedibilità e di ammissibilità:

- il Gestore verifica la procedibilità della segnalazione accertando che la medesima provenga da un soggetto legittimato e che le condotte segnalate rientrino tra gli ambiti di applicazione della disciplina whistleblowing;
- il Gestore verifica l'ammissibilità della segnalazione appurando che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del segnalato. Se la segnalazione non si basa su fatti sufficientemente precisi il Gestore richiederà un'integrazione al segnalante. Laddove il segnalante non fornisca l'integrazione richiesta il Gestore procederà all'archiviazione della segnalazione, indicando la motivazione al segnalante;
- in presenza di segnalazione improcedibile o inammissibile il Gestore procede alla sua archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e fornendo al segnalante la motivazione della decisione;

Istruttoria:

- una volta verificata con esito positivo l'ammissibilità e la procedibilità della segnalazione, il Gestore avvia l'istruttoria sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza;
- durante l'istruttoria il Gestore: procede all'esame della eventuale documentazione trasmessa con la segnalazione e, se lo ritiene necessario, acquisisce ulteriore documentazione; procede all'audizione di eventuali soggetti individuati attraverso la segnalazione, compreso, se lo ritiene necessario, il segnalante; può coinvolgere consulenti esterni o specifiche figure interne all'azienda se è necessario un supporto specialistico, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Nell'ipotesi in cui siano coinvolti soggetti terzi (consulenti

esterni/personale interno) nelle indagini il Gestore trasmetterà loro solo gli esiti delle verifiche eventualmente svolte o estratti della segnalazione, avendo cura di oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante e di ogni altra persona coinvolta (ad esempio, il facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione);

- il Gestore, se ritiene di trasmettere la documentazione ricevuta all'Autorità Giudiziaria competente, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e specifica all'Autorità che si tratta di una segnalazione effettuata ai sensi del D.Lgs. 24/2023. Se l'Autorità Giudiziaria richiede l'identità del segnalante il Gestore fornisce l'indicazione e trasmette al segnalante apposita comunicazione.

Conclusione dell'istruttoria:

- se la segnalazione risulta infondata, il Gestore procede alla sua archiviazione motivandone le ragioni;
- se la segnalazione risulta fondata, il Gestore interesserà il soggetto/l'ufficio competente per tutte le valutazioni in ordine alla responsabilità e alle azioni correttive. Anche in questo caso dovrà essere garantita la riservatezza sull'identità del segnalante.

Riscontro al segnalante:

- entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla data di scadenza dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore fornisce un riscontro al segnalante, che può essere:
    - definitivo, se l'istruttoria si è già conclusa, per informarlo sull'esito dell'attività svolta (archiviazione/accertamento della fondatezza della segnalazione);
    - interlocutorio: se l'istruttoria è ancora in corso. Una volta conclusa l'istruttoria il Gestore invierà un'ulteriore comunicazione al segnalante comunicando l'esito dell'istruttoria (archiviazione, valutazione della fondatezza, trasmissione a soggetti/uffici interni oppure alle Autorità competenti). In ogni caso, il Gestore avrà cura di fornire adeguata motivazione della propria valutazione

## Registro delle segnalazioni

All'atto della ricezione della segnalazione, indipendentemente dal canale interno utilizzato, il Gestore attribuisce alla segnalazione un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca e provvede a registrare la segnalazione in apposito registro informatico, riservato al Gestore.
Il Registro Segnalazioni contiene i seguenti campi:

- Data della segnalazione;

- Generalità del segnalante;
- Recapiti del segnalante;
- Numero identificativo progressivo;
- Modalità della segnalazione;
- Soggetto ricevente;
- Data di trasmissione al Gestore;
- Data avviso di ricevimento della segnalazione;
- Soggetto legittimato;
- Ambito di applicazione;
- Oggetto della segnalazione;
- Esito della segnalazione;
- Note su istruttoria;
- Note su motivazione archiviazione;
- Data riscontro al segnalante.

## Conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione

Il Gestore archivia e conserva le segnalazioni ricevute, la relativa documentazione, i riscontri forniti al segnalante e una copia del report finale.

Le segnalazioni e la documentazione ricevuta a corredo sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione al segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

All'atto della ricezione della segnalazione, indipendentemente dal canale interno utilizzato, il Gestore attribuisce alla segnalazione un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Le segnalazioni e la documentazione ricevuta a corredo (ad esempio, verbale di audizione del segnalante o di altri soggetti, documentazione trasmessa dal segnalante) vengono raccolte in apposita banca dati cartacea e/o telematica accessibile esclusivamente al Gestore, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto.

Qualora si renda necessaria la condivisione della documentazione raccolta con terzi soggetti, coinvolti nell'istruttoria (consulenti esterni/personale interno) l'accesso da parte dei terzi potrà avvenire solo previo oscuramento di ogni tipologia di dato che sia idoneo a consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere

rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

## Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

Al segnalante è garantita la massima tutela, sia per quanto concerne la riservatezza delle informazioni comunicate attraverso la segnalazione, sia per quanto attiene al diritto di non subire alcuna forma di discriminazione o ritorsione per effetto della segnalazione.
La tutela della riservatezza dell'identità è estesa al facilitatore e agli altri soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023.
I canali di segnalazione interni e la presente Procedura garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata nella misura in cui il suo disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante).
L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato contro il segnalato l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
In tali casi è dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di 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 per l'Azienda di procedere con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

## Sostituzione del Gestore delle segnalazioni

Il Gestore sarà temporaneamente sostituito nei casi di assenza prolungata o temporaneo impedimento al fine di garantire la continuità nella gestione delle segnalazioni.

La nomina del sostituto verrà tempestivamente formalizzata dall'Azienda con apposito atto interno e successivamente resa nota.
Il Sostituto nel rispetto delle medesime garanzie di autonomia, indipendenza e riservatezza previste per il Gestore e assicura la tutela dell'identità del segnalante e degli altri soggetti protetti ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 e della presente Procedura.

## Canale esterno per le segnalazioni istituito dall'ANAC

E' possibile ricorrere al canale di segnalazione esterna, istituito dall'ANAC, in presenza di una delle seguenti condizioni:

- quando il segnalante si trova in una situazione di conflitto di interesse. Questo, ad esempio, può accadere se l'oggetto della segnalazione riguarda una condotta ascrivibile al Gestore;
- quando il gestore stesso intende effettuare una segnalazione;
- quando la segnalazione interna non ha avuto seguito e, quindi, il segnalante non ha ricevuto alcun riscontro dal Gestore nei termini indicati nella presente Procedura;
- quando il segnalante ha fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito, ad esempio per il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione;
- quando il segnalante ha fondati motivi per temere ritorsioni a seguito della segnalazione interna: si consideri, ad esempio, l'ipotesi in cui si sono verificate già situazioni analoghe in Azienda;
- quando il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse: si può trattare dei casi in cui la violazione richiede un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare la salute o la protezione dell'ambiente.

Il segnalante potrà effettuare la segnalazione esterna mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Le segnalazioni esterne all'ANAC possono essere effettuate in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.
La segnalazione esterna presentata ad un soggetto esterno diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro il termine di sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
Per tutte le informazioni relative ai canali esterni per le segnalazioni istituiti dall'ANAC si rinvia al sito internet dell'Autorità (consultabile al seguente link https://www.anticorruzione.it/).

## La divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica può essere effettuata attraverso la stampa e attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone quali, ad esempio, i social network.
Il segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- quando si è già rivolto al canale di segnalazione interno o a quello esterno dell'ANAC ma non ha ricevuto riscontro o, comunque, non ha ricevuto seguito nei tempi previsti;
- quando ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- quando ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

## La denuncia all'autorità giudiziaria

Il D.Lgs. 24/2023 riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle autorità giudiziarie per denunciare i fatti illeciti appresi nel contesto lavorativo.
Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

## Trattamento dei dati personali

I dati personali del segnalante, del segnalato, e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018 e, specificatamente nel rispetto di quanto evidenziato dall'art. 13 del D. Lgs. n. 24/2023.
L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non vengono rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
Solo i dati personali che risultano pertinenti e necessari rispetto alla gestione delle segnalazioni possono essere oggetto di trattamento. Tutti i dati personali contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non siano strettamente necessari ad accertare e verificare la fondatezza della segnalazione saranno immediatamente cancellati.

Il segnalante e gli ulteriori soggetti coinvolti saranno adeguatamente informati in ordine al trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni.

Le istanze di esercizio dei diritti degli interessati (artt. 15-22 del GDPR) sono gestite dall'Azienda tenendo conto dei limiti di cui all'art. 2-undecies del Codice della privacy novellato. Pertanto, l'esercizio dei diritti degli interessati è escluso nel caso in cui da tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla *"riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o nelle funzioni svolte, ai sensi del decreto legislativo recante 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"*.

## Tutela contro le ritorsioni

E' vietata 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 determinando un danno ingiusto al segnalante.

Si considerano misure ritorsive e/o discriminatorie verso il segnalante tutti i comportamenti e le omissioni posti in essere nei suoi confronti con intento vessatorio o, comunque, allo scopo di peggiorare la situazione lavorativa.

Le misure di protezione contro le ritorsioni si applicano anche al facilitatore e agli altri soggetti indicati al paragrafo "soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023".

La tutela del segnalante e degli ulteriori soggetti ad esso equiparati, presuppone le seguenti condizioni:

- il segnalante al momento della segnalazione (o della denuncia o della divulgazione) aveva fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina Whistleblowing;
- la segnalazione (o la denuncia o la divulgazione) è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto Whistleblowing.

A mero titolo esemplificativo, si considerano misure ritorsive, se conseguenti alla segnalazione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Il soggetto che ritenga di avere subito una ritorsione, anche solo tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/denuncia/divulgazione può comunicarlo all'ANAC, che avrà il compito di accertare la sussistenza del nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o di controversie stragiudiziali, aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati dal Decreto Whistleblowing si presume che detti comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte conseguono a circostanze diverse rispetto alla segnalazione incombe sul soggetto che le ha poste in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla persona che ritiene di avere subito una ritorsione, se tale persona dimostra di avere effettuato una segnalazione e di avere subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione.

Il segnalante perde la protezione se:

- viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale 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;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo, per dolo o colpa grave.

## Sistema disciplinare

È punito disciplinarmente:

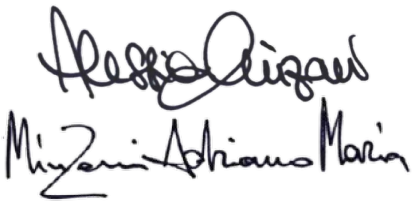
- chi pone in essere atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante o degli altri soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- il segnalato, per le responsabilità accertate;
- il soggetto che viola gli obblighi di riservatezza previsti nella presente procedura;
- il soggetto che effettua una segnalazione infondata, con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità delle condotte accertate.

Per l'individuazione delle sanzioni applicabili si rinvia al sistema disciplinare previsto dalla contrattazione collettiva applicata e al Modello Organizzativo adottato dall'azienda.

## Pubblicazione

La procedura sarà resa disponibile e facilmente accessibile a tutti i destinatari, tramite i canali ufficiali aziendali, al fine di garantire piena conoscenza delle modalità di segnalazione e tutela previste dalla

normativa. Ogni aggiornamento della procedura sarà tempestivamente comunicato e diffuso mediante gli stessi canali.

Melegnano, 29/04/2026