Whistleblowing

Procedura per la gestione delle segnalazioni interne

02	06 dicembre 2024	DataConSec Srl	G. La Ferrera	P.P. Chiapponi
			R.QHSE	A.D.
00	Emissione giugno 2021	DataConSec Srl	G. Lentini	P.P. Chiapponi
			R.QHSE	A.D.
REV.	**AGGIORNAMENTI**	**PREPARATO DA:**	**CONTROLLATO**	**APPROVATO**

SOMMARIO

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE 4

1.1. Destinatari e diffusione 4

1.2. Contatti 4

1.3. Regole generali per l'approvazione, l'aggiornamento, l'archiviazione, la distribuzione e il rispetto della Politica 4

2. RIFERIMENTI E DEFINIZIONI 5

2.1. Riferimenti normativi e regolamentari 5

2.2. Altri documenti del corpo normativo interno collegati 5

2.3. Definizioni 5

3. PRINCIPI GENERALI 7

4. LE SEGNALAZIONI 8

4.1. Oggetto delle Segnalazioni 8

4.2. Limitazioni ed esclusioni 8

4.3. I soggetti tutelati 9

4.3.1 Soggetti segnalanti 9

4.3.2 Altri soggetti tutelati 9

4.4. Caratteristiche e contenuto delle Segnalazioni 9

4.5. La Segnalazione anonima 10

5. PROCESSO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE 11

5.1. Piattaforma per la gestione delle Segnalazioni 11

5.1.1 Inserimento della Segnalazione ed eventuali integrazioni 11

5.1.2 Allegazione di documentazione a supporto della Segnalazione 12

5.2. La Segnalazione orale 12

5.2.1 L'incontro diretto 12

5.3. Soggetti Incaricati della gestione delle Segnalazioni 12

5.4. Gestione delle Segnalazioni interne 13

5.4.1 Valutazione preliminare della Segnalazione 13

5.4.2 Analisi della Segnalazione 14

5.4.3 Esito dell'analisi e rapporto finale 14

5.5. Provvedimenti e decisioni 15

5.5.1 Provvedimenti disciplinari 15

5.5.2 Misure conseguenti e ulteriori 15

6. ALTRE MODALITÀ DI SEGNALAZIONE 16

6.1. Le Segnalazioni esterne 16

6.2. La divulgazione pubblica 16

6.3. Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 16

7. TUTELE E MISURE A FAVORE DEL SEGNALANTE 17

7.1. Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali 17

7.2. Tutela da eventuali ritorsioni 17

7.3. Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni 19

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (nel proseguo anche solo "Decreto") di "*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*" (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.63 del 15 marzo 2023) che aggiorna, a livello nazionale, la disciplina in materia di "*whistleblowing*".

Rafforzando la tutela dei soggetti segnalanti, il provvedimento mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori al fine di favorire la comunicazione e l'emersione di informazioni (compresi i fondati sospetti) riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il Segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

A tal fine, Pergemine S.p.A. (di seguito anche solo "**Società**"), sentite le rappresentanze sindacali, ha messo predisposto un canale per effettuare le segnalazioni ("**Piattaforma**"), idoneo a garantire, nella ricezione e gestione delle stesse, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il presente documento (di seguito, "**Procedura**") ha lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa e i processi operativi relativi alle segnalazioni di illeciti e violazioni di normative nazionali e/o europee, come meglio descritte in seguito, oltre che comportamenti posti in essere in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o del Codice Etico, di cui i soggetti segnalanti vengono a conoscenza nell'ambito dei rapporti con la Società.

1.1. DESTINATARI E DIFFUSIONE

Il presente documento si applica a tutti i dipendenti (anche futuri), i liberi professionisti autonomi, gli appaltatori, i tirocinanti, i volontari e gli amministratori non esecutivi ("**Segnalante/i**") operanti nel contesto lavorativo della Società, nonché a tutte le funzioni aziendali a vario titolo coinvolte nella gestione della segnalazione e nelle fasi a essa successive.

La Procedura è messa a loro disposizione mediante le seguenti modalità:

- Pubblicazione sito internet
- Invio a tutti i dipendenti attraverso il portale FIASA

1.2. CONTATTI

Qualora si rendano necessari approfondimenti o informazioni in merito al contenuto o all'applicazione del presente documento, i destinatari di cui al paragrafo 1.1 potranno rivolgersi a [*Ufficio del Personale*].

1.3. REGOLE GENERALI PER L'APPROVAZIONE, L'AGGIORNAMENTO, L'ARCHIVIAZIONE, LA DISTRIBUZIONE E IL RISPETTO DELLA POLITICA

La revisione del presente documento è svolta con periodicità annuale o in funzione di significativi cambiamenti nella operatività, nell'organizzazione aziendale, nelle normative, o negli accordi assunti con gli stakeholder.

L'adozione di una nuova versione del documento sarà resa nota ai destinatari di cui al paragrafo 1.1 attraverso apposite comunicazioni.

La responsabilità del mantenimento, dell'aggiornamento e della distribuzione del presente documento è attribuita a Resp. QHSE che ne cura inoltre l'archiviazione.

2. RIFERIMENTI E DEFINIZIONI

2.1. RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

1. Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*);
2. 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;
3. Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*);
4. Legge 30 novembre 2017, n. 179 (*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*);
5. Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la segnalazione e gestione delle segnalazioni esterne*, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
6. Confindustria, *Nuova disciplina "Whistleblowing" – Guida operativa per gli enti privati*, ottobre 2023
7. Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati – GDPR);
8. Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (*Codice in materia di protezione dei dati personali*) e successive modifiche e integrazioni;
9. Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione die dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*);
10. European Data Protection Supervisor, *Guidelines on processing personal information within a whistleblowing procedure.*

2.2. ALTRI DOCUMENTI DEL CORPO NORMATIVO INTERNO COLLEGATI

1. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 della Società;
2. Codice Etico;
3. Codice di comportamento;

2.3. DEFINIZIONI

Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, riguardanti gli illeciti elencati al paragrafo 4.1 della Procedura.
Segnalazione/i	Insieme delle informazioni, compresi i fondati sospetti, relative a violazioni già commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni (indici

	sintomatici quali occultamento o distruzione di prove), nell'ambito della Società.
Segnalazione interna	La comunicazione scritta o orale delle informazioni di cui alla Segnalazione presentata mediante il canale di segnalazione interna predisposto dalla Società.
Segnalazione esterna	La comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, presentata mediante il canale di segnalazione predisposto da ANAC e descritto al paragrafo 6.1 della Procedura.
Divulgazione pubblica	Il rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Segnalante	La persona fisica che effettua la segnalazione (interna o esterna) o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Segnalante nell'ambito dei rapporti giuridici intercorrenti con la Società, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, esso acquisisce informazioni sulle violazioni, e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica.
Soggetti Incaricati	I soggetti, specificamente incaricati dalla Società, e preposti alla ricezione, disamina e valutazione delle segnalazioni pervenute tramite i canali interni di segnalazione delle violazioni.
Facilitatore	La persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, e la cui assistenza deve essere pertanto mantenuta riservata.
Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione (interna o esterna) o nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nel contesto lavorativo in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Seguito	L'azione intrapresa dai Soggetti Incaricati di valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
Riscontro	La comunicazione al Segnalate di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

3. PRINCIPI GENERALI

I destinatari della Procedura (Segnalanti, Soggetti Incaricati, altri soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni), nell'ambito delle rispettive specifiche competenze attribuite dalla medesima, sono tenuti a:

- favorire e promuovere la cultura della trasparenza e della legalità, al fine di scongiurare il rischio di atti o fenomeni di corruzione in ambito aziendale e nei rapporti con i terzi;
- effettuare segnalazioni circostanziate e basate su elementi fattuali precisi: non saranno prese in considerazione segnalazioni infondate, basate su voci non confermate o dicerie, o comunque non rientranti nell'oggetto individuato nella presente Procedura (v. paragrafo 4.1);
- effettuare segnalazioni in buona fede: il sistema di segnalazione interno non può essere utilizzato all'esclusivo fine di danneggiare la persona coinvolta dalla segnalazione o per motivi opportunistici;
- garantire, nello svolgimento delle attività di gestione della segnalazione, la riservatezza dell'identità e dei dati personali del segnalante e degli altri soggetti coinvolti: i destinatari della Procedura sono chiamati a favorire e tutelare il comportamento positivo, l'integrità fisica e morale dei dipendenti o collaboratori che segnalino atti illeciti o comportamenti illegittimi di cui vengano a conoscenza;
- prendere seriamente in considerazioni le segnalazioni ricevute e valutarle scrupolosamente;
- anche qualora la segnalazione risulti infondata, non porre in essere atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, aventi effetti sulle sue condizioni di lavoro del segnalante e dei soggetti coinvolti dalla segnalazione;
- garantire la tracciabilità del processo relativo alla valutazione della segnalazione e all'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti.

4. LE SEGNALAZIONI

4.1. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e tenuto conto del contesto in cui opera la Società e delle sue caratteristiche organizzative e strutturali, potranno essere oggetto di segnalazione:

a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;

b) violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, del Codice Etico e/o delle procedure del sistema normativo interno della Società;

c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, o gli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea 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;

d) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (es: frodi, corruzione, altre attività illegali connesse alle spese dell'Unione);

e) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori indicati ai punti precedenti (es: pratiche come l'abuso di posizione dominante);

g) illeciti amministrativi, contabili e penali che non rientrino nei punti da c) a f).

4.2. LIMITAZIONI ED ESCLUSIONI

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa vigente, non possono essere oggetto di segnalazione:

a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante, che attengono, cioè, esclusivamente ai relativi rapporti individuali di lavoro in genere, o al rapporto con figure gerarchicamente sovraordinate (es: vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, in assenza di lesioni all'interesse pubblico o dell'integrità della Società;

b) le segnalazioni di violazioni che siano già specificamente disciplinate dalla normativa europea o da quella nazionale, e che quindi già prevedono e disciplinano apposite procedure di segnalazione (es: servizi finanziari; terrorismo; prevenzione del riciclaggio; tutela dell'ambiente);

c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti in materia di difesa o di sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti siano disciplinati dal diritto derivato dell'Unione europea;

d) le segnalazioni fondate su informazioni che il Segnalante sa essere false: esse non sono meritevoli di tutela ai sensi della normativa vigente;

e) le segnalazioni riguardanti informazioni già di dominio pubblico.

Resta in ogni caso ferma l'applicazione delle normative (nazionali e/o europee) in materia di: (i) informazioni classificate; (ii) segreto medico e forense; (iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; (iv) procedura penale per quanto concerne la segretezza delle indagini; (v) autonomia e indipendenza della magistratura; (vi) difesa nazionale e ordine e sicurezza pubblica; (vii) esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali

consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali.

4.3. I SOGGETTI TUTELATI

4.3.1 Soggetti segnalanti

Le Segnalazioni delle violazioni possono essere effettuate da:

a) i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, comprese tutte le tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (lavoro a orario ridotto e flessibile; lavoro a tempo determinato; somministrazione di lavoro; apprendistato; lavoro accessorio), o dall'art. 54-bis del Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 (contratto di prestazioni occasionali);

b) i lavoratori autonomi, compresi quelli indicati al Capo I della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (es: studi professionali; professionisti iscritti a ordini e collegi), e titolari di rapporti di collaborazione (rapporti di agenzie di rappresentanza commerciale ed altri tipi di collaborazione continuativa e coordinata) che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;

c) i fornitori di beni e servizi o i soggetti che realizzano opere in favore della Società;

d) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche esercitate in via di mero fatto) della Società.

Tali soggetti, qualora effettuino un Segnalazione, beneficiano delle tutele previste dalla normativa vigente, come riassunte al capitolo 7 della presente Procedura:

Dette tutele si applicano anche nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite dal Segnalante durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.3.2 Altri soggetti tutelati

Unitamente ai Segnalanti le misure di protezione riportate al capitolo 7 della presente Procedura si applicano anche:

a) ai Facilitatori, come definiti al paragrafo 2.1 della Procedura;

b) alle persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro del Segnalante che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà del Segnalante o per cui lo stesso lavora, o gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

4.4. CARATTERISTICHE E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

La Segnalazione deve essere effettuata ogniqualvolta vi sia il fondato motivo di ritenere che le informazioni relative alla violazione siano vere. Essa va effettuata con spirito di responsabilità, nell'interesse del bene comune, tenuto conto dei principi individuati al capitolo 3 della Procedura.

Pertanto, la Segnalazione deve contenere elementi concreti, veritieri e utili a consentire ai Soggetti Incaricati di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di segnalazione. È quindi utile che al suo interno siano riportate in modo chiaro almeno i seguenti elementi:

a) la descrizione del fatto;

b) le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificata la violazione oggetto della Segnalazione;

c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare l'autore o, qualora più di uno, gli autori della violazione;

d) gli eventuali documenti utili a comprovare e dare evidenza di quanto descritto (es: testi; immagini; audio; video).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le Segnalazioni possono essere relative a:

a) soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro o di collaborazione;

b) membri degli organi societari (Consiglio di amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione);

c) soggetti terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale (partner commerciali, *vendor*, agenti, clienti, fornitori, sub-appaltatori, ecc…).

Il segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, con le medesime modalità in cui ha effettuato la Segnalazione.

4.5. La Segnalazione anonima

Qualora il Segnalante non si identifichi o non rilasci elementi sufficienti per essere identificato, la Segnalazione si intenderà quale Segnalazione anonima.

Qualora essa risulti comunque puntuale, circostanziata e supportata da idonea documentazione, potrà essere equiparata a una segnalazione ordinaria e, in quanto tale, potrà essere trattate in conformità al Sistema di Gestione.

In ogni caso, le Segnalazioni anonime saranno registrate dai Soggetti Incaricati e la documentazione ricevuta sarà conservata, anche al fine di assicurare le tutele previste dalla normativa vigente qualora il Segnalante venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

5. PROCESSO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

5.1. PIATTAFORMA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Conformemente a quanto previsto dalla normativa applicabile, la Società, sentite le rappresentanze sindacali aziendali [la rappresentanza sindacale unitaria], ha istituito appositi canali interni di segnalazione ai quali il Segnalante può ricorrere.

Più precisamente, la Segnalazione può essere effettuata, in forma anonima o non anonima (v. paragrafo 4.5 della Procedura), attraverso la piattaforma *Whistleblowing Platform* ("**Piattaforma**"), raggiungibile al sito www.pergemine.it. Unitamente alla Piattaforma, la Società mette a disposizione di tutti i potenziali segnalanti informazioni chiare con riferimenti alla Piattaforma stessa e alle procedure di utilizzo, inclusi i presupposti per effettuare le Segnalazioni.

La Piattaforma è dotata di misure di misure di sicurezza tali da garantire, ove necessario anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

L'accesso alla Piattaforma è soggetto alla politica "*no-log*", al fine di impedire l'identificazione del Segnalante, specialmente nel caso in cui esso intenda rimanere anonimo. Ciò significa che i sistemi informatici aziendali non saranno in grado di identificare il punto di accesso alla piattaforma (indirizzo IP) anche nel caso in cui detto accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

A ulteriore tutela della riservatezza del Segnalante, l'accesso alla Piattaforma è libero: non è quindi necessario il possesso di credenziali per procedere alla Segnalazione.

Tali impostazioni consentono quindi di inviare e conservare i dati e i documenti relativi alle Segnalazioni in modo sicuro, nel rispetto della riservatezza di tutti i soggetti coinvolti dalle stesse, e di farle pervenire unicamente a destinatari predeterminati, debitamente formati, e incaricati formalmente alla gestione delle Segnalazioni (v. paragrafo 5.3 della Procedura).

Fatta eccezione per quanto relativo alle Segnalazioni oggetto di archiviazione (v. paragrafo 5.4.1 della Procedura), i dati e la documentazione relativi alle Segnalazioni sono conservati per il tempo necessario alla gestione delle stesse, e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione del Rapporto conclusivo del processo (v. paragrafo 5.4.3 della Procedura). Decorso tale termine, le Segnalazioni e la relativa documentazione sono cancellate e/o distrutte da tutti i supporti e gli archivi.

5.1.1 Inserimento della Segnalazione ed eventuali integrazioni

L'inserimento della Segnalazione tramite la Piattaforma viene effettuata attraverso la compilazione di un questionario che richiede di dettagliare alcuni elementi quali:

a) il contesto in cui si è verificata la violazione;

b) il rapporto del Segnalante con la Società;

c) se questi abbia già effettuato altre segnalazioni e con quali modalità, e se abbia subito o tema di subire ritorsioni a fronte della Segnalazione;

d) gli elementi identificativi del Segnalante, che può comunque scegliere di rimanere anonimo (v. paragrafo 4.5);

e) elementi relativi alla violazione, quali: tipologia di illecito commesso; descrizione dei fatti di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza; data in cui si è verificata la violazione e se essa sia ancora in corso; evidenze a supporto della Segnalazione (che possono essere anche allegate);

f) indicazione di eventuali soggetti con cui il Segnalante abbia condiviso le informazioni relative alla violazione.

In ogni caso, al Segnalante vengono rese note l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e informazioni relative alla riservatezza dei dati contenuti nella Segnalazione e della sua identità.

Al termine del processo la Piattaforma rilascia al Segnalante il codice identificativo della Segnalazione: si tratta di un codice univoco di 16 cifre che il Segnalante dovrà conservare per accedere successivamente alla Piattaforma, verificare lo stato della Segnalazione, ricevere riscontri al riguardo o effettuare specifiche integrazioni. In particolare, potrà:

a) qualora avesse optato per rendere una Segnalazione anonima, inserire, in un secondo momento, i propri dati identificativi e di contatto;

b) allegare ulteriore documentazione come evidenza di quanto segnalato;

c) inserire commenti ulteriori, anche in risposta a richieste di approfondimento da parte dei Soggetti Incaricati.

5.1.2 Allegazione di documentazione a supporto della Segnalazione

Come evidenziato nel paragrafo precedente, il Segnalante può integrare – anche in fasi successive – la Segnalazione con documentazione (file testuali; immagini; fotografie; video; ecc.) atta a supportare e comprovare quanto dichiarato.

È fatto obbligo al Segnalante di accertarsi del fatto che tali allegati non siano malevoli e/o potenzialmente pericolosi o dannosi, o tali da compromettere il corretto funzionamento e i livelli di sicurezza della Piattaforma.

Qualora il Segnalante non intendesse identificarsi, dovrà altresì accertarsi di aver correttamente cancellato i metadati dei file caricati nella Piattaforma (i dati, cioè, verificabili attraverso la visualizzazione delle proprietà del file, come “Autore del documento” e “Ultima modifica”).

5.2. La Segnalazione orale

In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, la Piattaforma consente di effettuare la segnalazione anche in forma orale attraverso la registrazione – da un minimo di 3 (tre) a un massimo di 10 (dieci) minuti – di messaggi vocali.

Sia che il Segnalante scelga di identificarsi, sia che opti per una segnalazione anonima (paragrafo 4.5), la voce del Segnalante viene alterata e resa non riconoscibile attraverso apposite misure tecniche. Il messaggio vocale viene conservato all’interno della Piattaforma ed è idoneo a essere riascoltato.

5.2.1 L’incontro diretto

Qualora il Segnalante ne faccia richiesta, potrà essere fissato, entro un termine ragionevole e comunque non superiore a 3 giorni dalla richiesta stessa, un incontro diretto con i Soggetti Incaricati della gestione delle Segnalazioni. In questo caso, la Segnalazione, previo consenso del Segnalante, sarà documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto. Qualora il Segnalante non presti il proprio consenso a tale modalità, verrà redatto un verbale dell’incontro, che il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare apponendo la propria sottoscrizione.

Similmente a quanto relativo alla Piattaforma, i dati e la documentazione raccolti nell’ambito degli incontri diretti sono conservati per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione, e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione del Rapporto conclusivo del processo (v. paragrafo 5.4.3 della Procedura). Decorso tale termine, le Segnalazioni e la relativa documentazione sono cancellate e/o distrutte da tutti i supporti e gli archivi.

5.3. Soggetti Incaricati della gestione delle Segnalazioni

Le Segnalazioni vengono ricevute da *ODV*. Tale soggetto è stato formalmente incaricato alla visualizzazione delle Segnalazioni ricevute e della relativa gestione, secondo il procedimento di seguito illustrato.

In caso di necessità organizzative e strutturali aziendali (es: chiusura aziendale), il Soggetto Incaricato potrà definire dei periodi di sospensione del servizio di gestione delle segnalazioni. Di tali periodi è data indicazione invio di mail a tutti gli enti interessati. In caso di situazioni di assenza temporanea o impossibilità contingente del Soggetto Incaricato, al fine di garantire comunque l’osservanza delle tempistiche previste dalla normativa in tema

di presa in carico delle Segnalazioni, la Segnalazione sarà gestita da ente preposto inserito all'interno della piattaforma Whistlelink, con le regolamentazioni specifiche.

Qualora si verifichino situazioni di conflitto di interesse (es: qualora il Segnalante coincida con il Soggetto Incaricato, o con il segnalato, o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione), la Segnalazione dovrà essere indirizzata a Ufficio Amministrazione di Pergemine S.p.A, affinché ne sia garantita la gestione efficace, indipendente e autonoma, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla normativa vigente.

Ove le Segnalazioni abbiano profili di rilevanza, a seconda dei casi, Odv, coinvolge senza ritardo, e in ogni caso entro un giorno dalla ricezione della Segnalazione, uno dei soggetti elencati di seguito per quanto di competenza:

a) **HR**, per le Segnalazioni relative a illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché violazioni dei principi del Codice Etico e/o delle procedure del sistema normativo interno della Società, nonché per tutte le Segnalazioni relative a violazioni estranee a quanto precisato nei punti successivi;

b) Legale rappresentante, per le Segnalazioni relative a atti amministrativi

c) **Chief Information Security Officer/Responsabile della Sicurezza Informatica**, per le Segnalazioni relative a violazioni in materia di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

Qualora si verificasse la sussistenza di situazioni di conflitto di interesse nella gestione della Segnalazione da parte di uno dei soggetti di cui alle lettere da b) a e), questi saranno sostituiti dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora la Segnalazione dovesse essere presentata a un soggetto diverso dall'ODV dovrà essere trasmessa, entro 7 (sette giorni) dal suo ricevimento, al Soggetto Incaricato, dando contestuale notizia di detta trasmissione al Segnalante.

5.4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

5.4.1 Valutazione preliminare della Segnalazione

A fronte della sua ricezione, il Soggetto Incaricato è tenuto a rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione, entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione.

Allo stesso tempo, il Soggetto Incaricato effettua un esame preliminare della Segnalazione, verificando:

a) il rispetto dei criteri e dei requisiti definiti dalla Procedura, per esempio in relazione alla natura della violazione segnalata e alla legittimazione del Segnalante a procedere alla Segnalazione;

b) la completezza della Segnalazione, e la presenza di elementi sufficienti a valutarne il merito;

c) la sussistenza dei presupposti giuridici e/o di fatto per l'avvio della fase di analisi della Segnalazione;

d) la gravità dei fatti segnalati e l'urgenza nella gestione della Segnalazione.

Qualora verifichi che la Segnalazione risulta inammissibile perché estranea all'oggetto della Procedura o priva dei requisiti in essa indicati, il Soggetto Incaricato procede all'archiviazione della stessa. Dell'archiviazione viene data comunicazione al Segnalante, tramite la Piattaforma o altro canale di comunicazione definito. I dati e la documentazione di cui alla Segnalazione archiviata sono cancellati senza ritardo, e in ogni caso tre (tre) mesi a decorrere lettura della Segnalazione da parte del Soggetto Incaricato.

Nel caso in cui, invece, la Segnalazione non sia sufficientemente circostanziata o incompleta, il Soggetto Incaricato contatta il Segnalante tramite la Piattaforma, o, specialmente qualora la Segnalazione non sia pervenuta in forma anonima, lo convoca di persona al fine di ottenere l'integrazione della Segnalazione effettuata o l'aggiunta di ulteriori elementi probatori, anche documentali.

Qualora, infine, ravvisi una possibile violazione o comportamento illecito rilevante ai sensi della Procedura, il Soggetto Incaricato procede con la successiva fase di analisi della Segnalazione. Al Segnalante ne viene data informazione, entro il termine sopra indicato, tramite la Piattaforma o altro canale di comunicazione definito.

5.4.2 Analisi della Segnalazione

Qualora la Segnalazione sia rilevante, il Soggetto Incaricato procede a coinvolgere le figure indicate al paragrafo 5.1.3 della Procedura, per quanto di rispettiva competenza, al fine di analizzare e valutare la Segnalazione.

In questa fase, il Soggetto Incaricato – avendo cura di non rivelare l'identità del Segnalante, quella dei soggetti coinvolti nella segnalazione e l'oggetto della segnalazione – potranno, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

a) interfacciarsi con le altre funzioni della Società per richiederne la collaborazione, attraverso la messa a disposizione di dati, documenti o informazioni utili per l'analisi stessa;

b) concordare con la struttura aziendale responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "*action plan*" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;

c) concordare con la Direzione Legale (e/o con altre Direzioni e Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'albo fornitori; etc.);

d) interfacciarsi con soggetti esterni alla Società (es. figure di supporto tecnico, consulenti esterni esperti in materia, etc.);

e) richiedere ulteriori elementi o approfondimenti al Segnalante, lasciando evidenza del relativo colloquio;

f) svolgere ogni attività ritenuta utile o necessaria alla verifica della Segnalazione, inclusa l'audizione del Segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti segnalati;

g) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso della stessa, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;

h) alla conclusione delle attività di analisi, sottoporre i risultati alla valutazione di indicare eventuale struttura competente: Organismo di Vigilanza; Amministratore delegato; Consiglio di amministrazione; affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti, coinvolgendo ove necessario le strutture aziendali competenti (v. paragrafo 5.1.4.3).

In ogni caso, le suddette azioni saranno compiute nel rispetto dei principi di riservatezza ed imparzialità di giudizio, della normativa in materia di protezione dei dati personali e del CCNL applicabile.

Qualora, nell'ambito delle verifiche sulla Segnalazione, venissero accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio (eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione), il Soggetto Incaricato procede a segnalare l'accaduto alla Direzione HR per valutare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante.

5.4.3 Esito dell'analisi e rapporto finale

All'esito della fase di analisi, il Soggetto Incaricato fornisce riscontro al Segnalante in merito alla Segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione. Detto riscontro verrà fornito per il tramite della Piattaforma, cui il Segnalante potrà accedere inserendo il codice identificativo della Segnalazione.

Inoltre, il Soggetto Incaricato predispone un rapporto finale sulla segnalazione ("**Rapporto**"), da cui risultino:

a) i dati e le informazioni contenute nella Segnalazione (nome del Segnalante – ove vi sia consenso di quest'ultimo – e del/dei segnalato/i, luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova o documentali);

b) le verifiche svolte; gli esiti delle stesse e soggetti interni all'azienda o terzi coinvolti nella fase di analisi;

c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;

d) l'esito e la conclusione dell'analisi (archiviazione o fondatezza della segnalazione).

Il Rapporto viene trasmesso a ODV.

5.5. PROVVEDIMENTI E DECISIONI

5.5.1 Provvedimenti disciplinari

Ricevuto il Rapporto, ODV decide se avviare eventuali procedimenti disciplinari nei confronti del soggetto segnalato a carico del quale siano emersi, nel corso delle analisi effettuate, elementi di responsabilità nella violazione oggetto della Segnalazione, e di altri eventuali corresponsabili individuati.

ODV valuta, inoltre, con l'assistenza della Direzione, HR o altra struttura interna eventualmente competente se avviare un procedimento disciplinare nei confronti:

a) del Segnalante che abbia effettuato una Segnalazione infondata e in malafede, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;

b) di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del Segnalante o coloro che hanno un legame qualificato con il Segnalante (v. paragrafo 4.3.2 della Procedura);

c) dei soggetti convolti nel processo di valutazione e analisi della segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la Segnalazione ricevuta o, ancora, non abbiano adottato le procedure per la gestione delle segnalazioni conformemente a quanto disposto dalla normativa vigente;

d) di chi abbia ostacolato, o tentato di ostacolare, la Segnalazione;

e) di chi non abbia istituito i canali di segnalazione.

I provvedimenti disciplinari saranno adottati in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato dalla Società e irrogati sulla base dello Statuto dei Lavoratori e nel rispetto del sistema disciplinare aziendale.

Si evidenzia che, in caso di abuso dello strumento di segnalazione, la Società può provvedere all'applicazione di sanzioni disciplinari.

5.5.2 Misure conseguenti e ulteriori

Il Soggetto Incaricato può informare dei fatti oggetto della Segnalazione l'autorità giudiziaria e/o le autorità di vigilanza competenti.

Il Soggetto Incaricato può altresì suggerire all'A*mministratore delegato* l'implementazione, di concerto con altre Aree/Funzioni aziendali competenti, di eventuali misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la cultura di legalità e trasparenza all'interno della Società, e promuovere l'adozione di eventuali modifiche e integrazioni alla presente Procedura e dei sistemi di controllo alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione dei risultati ottenuti.

6. ALTRE MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

6.1. LE SEGNALAZIONI ESTERNE

Con esclusione delle violazioni relative alle lettere a) e b) del paragrafo 4.1 della Procedura (segnalabili unicamente tramite segnalazione interna), il Segnalante ha la possibilità di effettuare la Segnalazione anche attraverso il canale di segnalazione esterna attivato e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La segnalazione esterna può essere effettuata unicamente qualora, al momento della relativa presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

a) il canale di segnalazione interna non è attivo, o, ancorché attivo, non è conforme alle previsioni della normativa vigente;

b) il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, ma essa non ha avuto seguito;

c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per le modalità operative di gestione delle segnalazioni attraverso il canale predisposto dall'ANAC si rimanda procedure emanate da questa Autorità e disponibili sul sito: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Al Segnalante si applicano in ogni caso le tutele descritte al capitolo 7 della Procedura.

6.2. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con esclusione delle violazioni relative alle lettere a) e b) del paragrafo 4.1 della Procedura (segnalabili unicamente tramite segnalazione interna), il Segnalante ha la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione, rispetto alle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo qualora sussista una delle seguenti condizioni:

a) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna, o direttamente una segnalazione esterna, e non ha avuto riscontro in merito alle misure adottate per dar seguito alla Segnalazione;

b) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) il Segnalante 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 violazione stessa.

Al soggetto che effettua la divulgazione pubblica si applicano in ogni caso le tutele descritte al capitolo 7 della Procedura.

6.3. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE

Le tutele di cui al D. Lgs. 24/2023 si estendono anche ai soggetti che effettuano segnalazioni delle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo attraverso denunce all'autorità giudiziaria o contabile.

7. TUTELE E MISURE A FAVORE DEL SEGNALANTE

La Società si impegna ad assicurare al Segnalante l'applicazione delle tutele previste dalla normativa vigente. Come già anticipato, esse si estendono anche a soggetti diversi dal Segnalante in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante stesso.

Il sistema di protezione prevede la tutela della riservatezza e dei dati personali del Segnalante e dei soggetti coinvolti a vario titolo dalla Segnalazione, oltre che la protezione da eventuali ritorsioni.

7.1. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La Società garantisce la riservatezza del Segnalante, del Facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione di tali soggetti a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della Segnalazione.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate senza il consenso espresso di quest'ultimo a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali. Fa eccezione il caso in cui tali informazioni vengano richieste dall'autorità giudiziaria o amministrativa.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare promosso all'interno dell'organizzazione della Società, l'identità del 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 la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del processo di segnalazione è effettuato in conformità alla normativa vigente, e in particolare del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), e alle policy e alle procedure interne in materia. Pertanto, la Società si impegna a utilizzare le Segnalazioni unicamente nei limiti di quanto necessario per dar seguito alle stesse, e a cancellare senza ingiustificato ritardo i dati personali che manifestamente non sono utili alla gestione di una determinata Segnalazione.

I Soggetti Incaricati della gestione delle Segnalazioni sono nominati formalmente quali soggetti autorizzati al trattamento, ai sensi dell'art. 2-*undecies* del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, debitamente formati e istruiti, e vincolati alla riservatezza.

L'informativa sul trattamento dei dati personali, redatta ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) è disponibile www.pergemne.it.

Si precisa infine che la Società procede a disciplinare il rapporto con eventuali fornitori esterni coinvolti nell'ambito della gestione delle Segnalazioni attraverso specifici accordi conclusi ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

7.2. TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI

La Società si impegna ad attuare tutte le misure ragionevoli per scongiurare il rischio che vengano poste in essere ritorsioni contro i Segnalanti e gli altri soggetti tutelati (v. paragrafo 4.3.2 della Procedura).

Si elencano di seguito alcune fattispecie che possono, tra le altre, costituire ritorsioni:

a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;

b) retrocessione di grado o mancata promozione;

c) mutamento di funzioni, cambiamento di luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;

d) sospensione della formazione o restrizioni dell'accesso alla stessa;

e) note di merito o referenze negative;

f) adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniarie;

g) coercizione, intimidazione, molestie, ostracismo, o discriminazione e altri trattamenti sfavorevoli;

h) mancata conversione del contratto di lavoro a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato, ove il lavoratore avesse legittima aspettativa a detta conversione;

i) mancato rinnovo o risoluzione di un contratto di lavoro a termine, o conclusione anticipata o annullamento di contratto di fornitura di beni o servizi;

j) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare su *social media*, o misure che comportino pregiudizi economici, perdite di opportunità economiche o perdita di redditi;

k) inserimento in elenchi impropri, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;

l) annullamento di una licenza o di un permesso;

m) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Segnalante e i soggetti tutelati possono comunicare le ritorsioni che ritengono di aver subito all'ANAC, che informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. La comunicazione può essere effettuata, per conto del Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata da quest'ultimo.

Gli atti assunti dall'ente in violazione del divieto di ritorsione sono nulli: per esempio, i soggetti che siano stati licenziati a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro.

Inoltre, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste a favore del Segnalante e dei soggetti tutelati non sono valide, salvo che siano effettuate tramite verbale di conciliazione redatto in sede giudiziale o stragiudiziale (es: conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro; risoluzione arbitrale della controversia presso la Direzione provinciale del lavoro; altre modalità di conciliazione e arbitrato come previste dall'art. 412-*quater* cod. proc. civ.).

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni previsto dalla normativa vigente è comunque subordinata alle seguenti condizioni:

a) la persona deve aver proceduto alla segnalazione (o la divulgazione pubblica, o la denuncia) in base alla ragionevole convinzione che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del D. Lgs. n. 24/2023. La segnalazione non può quindi essere fondata su meri sospetti o "voci di corridoio";

b) la segnalazione (o la divulgazione pubblica, o la denuncia) è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dalla normativa vigente;

c) deve necessariamente sussistere un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione (o la divulgazione pubblica, o la denuncia) effettuata e le misure ritorsive subite dal Segnalante.

Qualora tali condizioni non ricorressero, la Segnalazione (o la divulgazione pubblica, o la denuncia) non rientrerà nell'ambito della disciplina del D. Lgs. n. 24/2023, e non saranno pertanto applicabili al Segnalante le tutele qui descritte. Analogamente, sarà esclusa la protezione riconosciuta ai soggetti tutelati, che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è inoltre garantita quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

7.3. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER CHI SEGNALA, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI

In aggiunta alle tutele illustrate ai paragrafi precedenti, al ricorrere di determinate condizioni, sono riconosciute al Segnalante limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di categorie di informazioni che potrebbero altrimenti comportare il configurarsi di alcune fattispecie di reato, tra cui:

a) rivelazione e utilizzazione di segreto d'ufficio;

b) rivelazione di segreto professionale;

c) rivelazione di segreti scientifici e industriali;

d) violazione del dovere di fedeltà e di lealtà;

e) violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;

f) violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;

g) rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni, che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le suddette limitazioni di responsabilità operano unicamente al ricorrere delle seguenti condizioni:

a) sussistenza, al momento della rivelazione o diffusione, di fondati motivi per ritenere, che le informazioni fossero necessarie per far svelare la violazione. Il Segnalante doveva quindi ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni o per finalità estranee allo scopo della normativa (es: fini vendicativi; opportunistici; scandalistici), che quelle informazioni dovessero essere svelate in quanto strettamente necessarie per segnalare la violazione;

b) rispetto di tutte le condizioni previste dalla normativa vigente nell'effettuare la Segnalazione, al fine di poter beneficiare delle tutele assicurate dal D. Lgs. n. 24/2023.

In assenza di tali condizioni, la responsabilità del Segnalante – sotto il profilo penale, civile o amministrativo – non potrà godere di alcuna limitazione.

Si evidenzia inoltre la possibilità che il Segnalante benefici di un'esclusione di responsabilità anche nei casi di:

a) accesso "lecito" alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni;

b) comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente, purché collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e necessari a rivelare la violazione.