

**REGOLAMENTO PER LA
TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI
(WHISTLEBLOWING)**

ai sensi

del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937

*approvato in via d'urgenza dal Presidente dal Consiglio di Amministrazione della ACSEL SpA, in data
13/07/2023,*

*ratificato dal Consiglio di Amministrazione della ACSEL SpA, in data 25/07/2023,
previamente sentite le Rappresentanze Sindacali, in data 12/07/2023.*



**REGOLAMENTO PER LA
TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI
(WHISTLEBLOWING)**

Sommario

1. AMBITO DI APPLICAZIONE	4
2. PERSONE CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	4
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4. SEGNALAZIONI ANONIME	6
5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE - CANALE INTERNO	6
6. FASI DEL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
7. SEGNALAZIONE ESTERNA	8
8. DIVULGAZIONE PUBBLICA	9
9. TUTELA DEL SEGNALANTE	10
9.1. RISERVATEZZA	10
9.2. DIVIETO DI RITORSIONE	11
9.3. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ	12
9.4. CONDIZIONI PER LE MISURE DI PROTEZIONE – PERDITA DELLE TUTELE E SANZIONI	12
10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	13
11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI	13
12. ENTRATA IN VIGORE	13



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

PREMESSA

Il termine “Whistleblowing” si riferisce al sistema di tutela e protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali, con l'obiettivo di salvaguardare l'interesse all'integrità della pubblica amministrazione.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 165/2001, in virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni proprio con il termine di *whistleblowing*.

Con il Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha definito ulteriori disposizioni operative in materia.

L'Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli stati membri.

Tale Direttiva viene recepita in Italia dal D. lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il quale integra e modifica la precedente normativa in materia, con la finalità, da un lato, di rafforzare la tutela dei soggetti segnalanti, garantendo la manifestazione della libertà di espressione e di informazione; dall'altro è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche. Garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come si vedrà, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Tale protezione, oltre ad essere, ora, ulteriormente rafforzata, è anche estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità, per la concorrenza e per garantire il buon andamento e l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

La Acsel SpA, sin dalla prima introduzione dell'istituto del Whistleblowing, ha favorito il suo utilizzo, quale fondamentale misura di etica e prevenzione dei rischi, incoraggiando e tutelando le persone che, agli effetti della vigente disciplina, segnalano violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Considerata la natura di società a partecipazione pubblica, la Acsel SpA adotta – a decorrere dal 15 luglio 2023 – quanto previsto dal sopra menzionato decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, relativamente ai “soggetti del settore pubblico” di cui all'art. 2, comma 1, lett. p). Ai fini della regolamentazione interna del canale di whistleblowing la



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Società tiene, altresì, conto di quanto previsto dalle Linee Guida e dagli ulteriori atti di indirizzo adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in materia.

Si precisa, tuttavia, che la Acsel SpA è dotata di un Modello organizzativo e di un Organismo di Vigilanza, ai sensi del D.lgs. 231/2001; pertanto la disciplina in esame terrà conto anche di tale documento e di tale organismo.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Fatto salvo quanto previsto dal seguente art. 4, il presente Regolamento si applica alle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'**interesse pubblico** o l'**integrità della Società**, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un **contesto lavorativo**, come definito dal Regolamento medesimo, laddove il segnalante **renda nota la propria identità** al RPCT.

Le disposizioni contenute nel presente Regolamento non esimono – in alcun modo – i soggetti che, rivestendo la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, sono gravati dell'obbligo di denuncia ai sensi di quanto previsto dall'art. 331 del codice di procedura penale e dagli artt. 361 e 362 del codice penale all'Autorità giudiziaria o contabile.

Il presente Regolamento non si applica:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad **un interesse di carattere personale del segnalante** che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Come precisato da ANAC, **sono, quindi, escluse**, ad esempio, **le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;**
- b) alle **segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate** in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli 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;
- c) alle **segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale**, nonché di **appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale**, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

2. PERSONE CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone:

- a) i dipendenti, a qualsiasi titolo, della Acsel SpA;
- b) i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Acsel SpA;
- c) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore della Acsel SpA;



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

- d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Acsel SpA;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Acsel SpA;
- f) i rappresentanti dei soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico di cui sopra non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- quando il rapporto giuridico di cui sopra è in corso;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Rientrano tra le condotte illecite per le quali è possibile effettuare la segnalazione:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di 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;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

Al fine di consentire di curare le dovute verifiche, il segnalante precisa nella segnalazione – in via più circostanziata possibile – le informazioni sulla violazione, come definite dal presente Regolamento, a sua conoscenza.

In ogni caso, nella segnalazione è necessario che risultino chiare:

- i. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

- ii. la descrizione del fatto;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. “voci di corridoio”).

4. SEGNALAZIONI ANONIME

La segnalazione anonima potrà essere oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza secondo quanto previsto dal presente articolo, benché non rientrante nei canali di segnalazione previsti dal presente Regolamento.

Per segnalazione anonima si intende la segnalazione di un soggetto comunque non identificato e/o non identificabile in alcun modo.

La Acsel SpA prende in considerazione la segnalazione anonima quando la stessa risulti adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es., indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

La Acsel SpA provvede a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservarle secondo quanto previsto dal Registro dei Trattamenti dei dati personali.

5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE - CANALE INTERNO

Le segnalazioni di condotte illecite, fatte per **la salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione**, potranno essere inviate al RPCT attraverso una delle seguenti modalità:

- in **forma scritta oppure orale**, attraverso **l'apposito portale** di cui si è dotata la Società, che garantisce, anche tramite il ricorso a crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, nonché della relativa documentazione. Tale portale è accessibile al seguente link: <https://acselspa.segnalazioni.net/> e comunque dalla sezione “Società Trasparente” - “Whistleblowing” del sito della società. Sarà messo a disposizione il manuale sull'utilizzo di tale Piattaforma.
- Richiedendo **un incontro diretto** con il RPCT aziendale. Il RPCT individuerà una terza persona che assista all'incontro, comunicandone le generalità al segnalante e previo consenso di questi, prima che avvenga l'incontro stesso. L'assistente all'incontro sarà vincolato al segreto nei medesimi termini del RPCT e sarà munito di adeguato atto di autorizzazione al trattamento dei dati personali del segnalante, in conformità alla disciplina del D. Lgs. 24/2023. In occasione dell'incontro, la segnalazione è documentata



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

a cura del RPCT mediante verbale e, previo consenso del segnalante, anche mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

Le segnalazioni inviate tramite Piattaforma saranno accessibili unicamente al RPCT e ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, secondo le rispettive competenze, attribuzioni e livelli di accesso, ferma la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023.

Al fine di **massimizzare la tutela della riservatezza**, è preferibile l'invio della segnalazione tramite la piattaforma digitale.

6. FASI DEL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il procedimento di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* è composto dalle seguenti fasi:

REGISTRAZIONE

La piattaforma o il destinatario registrano la segnalazione, assegnandole un codice univoco progressivo e rilasciando alla persona segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione.

VALUTAZIONE PRELIMINARE

Tale fase consiste nella valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce la segnalazione può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

ISTRUTTORIA

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, il/i soggetto/i cui è affidata la gestione del canale di segnalazione avvia/avviano l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Nel corso delle verifiche, il RPCT e, laddove ne occorrono le condizioni, l'OdV possono chiedere il supporto delle funzioni aziendali e/o organi di controllo interno dell'Ente, di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di Autorità pubbliche, o, ancora, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.

Le strutture della Acsel SpA interessate dall'attività di verifica garantiscono la massima e tempestiva collaborazione.

La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata, di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti.

In nessun caso sono consentite verifiche lesive della dignità e della riservatezza del dipendente e/o verifiche arbitrarie, non imparziali o inique, tali da screditare il dipendente ovvero da comprometterne il decoro davanti ai colleghi. Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

D. Lgs. 196/2003) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del D. Lgs. 196/2003).

RISCONTRO AL SEGNALANTE E/O ARCHIVIAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

All'esito dell'istruttoria, la Società fornisce un riscontro alla segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata, entro il termine di 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.

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, si procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante (quale riscontro alla segnalazione), al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza (laddove non già preliminarmente coinvolto).

7. SEGNALAZIONE ESTERNA

L'accesso al canale di segnalazione esterna è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia già stato utilizzato ma non abbia funzionato correttamente, nel senso che la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:
 - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;

- questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante).
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

Ai sensi dell'art. 7 del Decreto, la gestione del canale di segnalazione esterna è **affidata integralmente ad ANAC** che garantisce, anche tramite il ricorso a crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, nonché della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole laddove sia lo stesso segnalante a farne richiesta. Se la segnalazione esterna viene presentata a soggetto diverso da ANAC, questa è trasmessa a quest'ultima entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento dandone contestualmente notizia al segnalante.

Laddove pervengano segnalazioni che evidenziano illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e, in genere, ogni altro illecito previsto dall'art. 2 del Decreto ma estraneo alle competenze dell'ANAC., si procederà al loro esame per le valutazioni da assumere circa le ulteriori iniziative d'ufficio, quindi all'archiviazione per incompetenza dell'Autorità accompagnata dalla trasmissione della segnalazione ai competenti organi dell'A.G.O. e/o della Corte dei Conti e/o di altri organismi e amministrazioni di controllo (Dipartimento Funzione Pubblica, Ispettorato del lavoro, Autorità amministrative indipendenti, ecc.) secondo i criteri e le modalità stabilite nelle Linee Guida A.N.AC.

Le segnalazioni esterne sono disciplinate dalle "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 presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" di ANAC e reperibili sul sito dell'Autorità www.anticorruzione.it e alle quali si rinvia per ogni dettaglio.

8. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Decreto prevede un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella **divulgazione pubblica**.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, compresi i social network e i nuovi canali di comunicazione, che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni.

La divulgazione pubblica delle violazioni **può essere effettuata al ricorrere di precise condizioni previste per legge**.

In particolare, la divulgazione pubblica è ammessa laddove ricorra una delle seguenti condizioni:



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

- ad una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad A.N.AC. la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'A.N.AC. la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto per il *whistleblower*.

Si precisa, infine, che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve tenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il Decreto prevede che restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La ratio di tale previsione risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il d.lgs. n. 24/2023.

9. TUTELA DEL SEGNALANTE

9.1. RISERVATEZZA

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

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse dal RPCT e dall'OdV, all'uopo autorizzati a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e del Codice in materia di protezione dei dati personali.



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

La Acsel SpA tutela l'identità delle **persone coinvolte** e delle **persone menzionate nella segnalazione** fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli artt. 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono l'obbligo di comunicare a specifiche Autorità procedenti (es., indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.) l'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione.

Nell'informativa in merito al trattamento dei dati personali, resa al segnalante all'atto della segnalazione, anche mediante piattaforma telematica, ovvero dell'incontro diretto, quest'ultimo è informato dell'eventualità per la quale la segnalazione potrebbe essere trasmessa, per i seguiti del caso, ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge.

9.2. DIVIETO DI RITORSIONE

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione, la quale viene definita dal Decreto come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere 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”*

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, del Decreto si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, del Decreto se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del Decreto, una segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Quanto previsto si applica anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

9.3. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

Non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del Decreto¹, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse **necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi dell'art. 16 del Decreto** e, dunque, relativamente alla segnalazione effettuata attraverso il canale interno sopra descritto, a quanto previsto del presente Regolamento.

Quando ricorrono le ipotesi di cui al precedente paragrafo, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Restano ferme le ulteriori previsioni di cui all'art. 20 del Decreto, per i casi di segnalazione esterna, denuncia e divulgazione pubblica.

9.4. CONDIZIONI PER LE MISURE DI PROTEZIONE – PERDITA DELLE TUTELE E SANZIONI

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere (*i.e.* deve ragionevolmente credere) che le informazioni sulle violazioni segnalate **fossero vere** e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1 del Decreto;
- b) la segnalazione è stata effettuata in conformità alle norme di legge e a quanto previsto dal presente Regolamento.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'art. 20 del Decreto **quando è accertata**, anche con sentenza di primo grado, **la responsabilità penale del 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, le tutele di cui al Capo III del Decreto non sono garantite e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.**

¹ Art. 1, comma 3, del Decreto. "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali".



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica la **sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro**, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 (perdita delle tutele), i cui contenuti sono esplicitati nel precedente paragrafo (**reati di diffamazione o di calunnia**), salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Restano ferme le ulteriori previsioni di cui all'art. 16 del Decreto, per i casi di segnalazione esterna, denuncia e divulgazione pubblica.

10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n.51.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Aysel SpA in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n.51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n.51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 8 del presente regolamento e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

12. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento, presentato alle Rappresentanze Sindacali in data 12/07/2023, approvato, in via d'urgenza dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Aysel SpA in data 13/07/2023 e ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25/07/2023, **entra in vigore in data 15/07/2023** e sostituisce il precedente regolamento adottato in materia.