



Policy

INDICE

1	PREMESSA.....	2
2	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3	SOGGETTI SEGNALANTI.....	5
4	AMBITO OGGETTIVO – LE SEGNALAZIONI E LA COMUNICAZIONE DI MISURE RITORSIVE.....	6
5	CONTENUTO E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI.....	6
6	DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI.....	8
7	CANALE DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	9
8	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	9
9	TUTELA DEL SEGNALANTE.....	10
10	TUTELA DEL SEGNALATO.....	13
11	SISTEMA DISCIPLINARE.....	13
12	RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI, TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E SICUREZZA.....	14

1 PREMESSA

Il *whistleblowing* è la segnalazione effettuata da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, viene a conoscenza di un fatto illecito o di una violazione della normativa interna alla SOSE S.p.A., rilevante ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 contenente “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, ovvero ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 che regola la responsabilità amministrativa da reato degli enti.

Con il termine “*Sistema di whistleblowing*” (in breve, “*Sistema WB*”) si fa riferimento allo strumento di comunicazione attraverso il quale il personale abilitato può effettuare in via telematica tale segnalazione, al fine di denunciare il verificarsi di un evento che potrebbe costituire un reato, un illecito o comunque una condotta irregolare (non solo ai sensi di legge ma anche in base alla normativa interna all’Ente) commesso da altri soggetti appartenenti all’Ente. Un Sistema WB rafforza la tutela della riservatezza della identità del segnalante.

Pertanto, l’obiettivo del Sistema di *whistleblowing* è quello di consentire all’Ente di venire a conoscenza dell’evento accaduto, potenzialmente lesivo del proprio interesse, per affrontare in tempi celeri il problema segnalato, contribuendo così alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti o, comunque, alla limitazione di possibili conseguenze pregiudizievoli. L’implementazione di un sistema di *whistleblowing* contribuisce a diffondere la cultura dell’etica e della legalità all’interno dell’organizzazione, ad incrementare la trasparenza nella gestione delle attività e a ingenerare nel personale una maggiore partecipazione alla vita aziendale e un maggiore senso di appartenenza, grazie al superamento del timore, da parte dei dipendenti, di subire ritorsioni a causa della segnalazione effettuata e all’eliminazione del rischio che la segnalazione non venga presa in considerazione.

A tal riguardo:

- Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che le pubbliche amministrazioni siano tenute a adottare gli strumenti e gli accorgimenti tecnici necessari per tutelare il dipendente che effettua le segnalazioni di illeciti di cui all’art. 54-bis del D. Lgs. 165/2011 (introdotto dalla Legge 190/2012). Anche le società in house soggette al controllo analogo, disgiunto o congiunto, sono pertanto incluse nell’ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla tutela del dipendente. L’obbligo è stato esteso alle società in controllo pubblico quali SOSE S.p.A.;
- Il D. Lgs. 231/2001 prevede, a sua volta, all’art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, analoghe previsioni per gli enti privati. La Legge 179/2017, ha previsto infatti che i Modelli 231 debbano contenere almeno un canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante; il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante; sanzioni nei confronti di chi

viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La soluzione applicativa adottata da SOSE è conforme alle disposizioni ANAC in materia di *whistleblowing*, nonché alle disposizioni previste dalla Legge 179/2017 “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”.

La Legge 179/2017, che ha riscritto l'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2011, ha introdotto specifiche misure a tutela dei *whistleblowers* nel settore privato e ha integrato la disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Ed è proprio per dare seguito alle novità inserite nella nuova formulazione dell'art. 54-bis che l'ANAC vara le nuove Linee guida del 9 giugno 2021.

Nella predisposizione delle Linee guida l’ANAC ha considerato i principi espressi in sede europea dalla 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 (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56) e gli effetti che possono produrre sul sistema di tutela previsto dal nostro ordinamento nazionale e dalle presenti Linee Guida. Ciò detto, le Linee guida presentano un carattere transitorio nei limiti in cui potranno essere successivamente adeguate rispetto al recepimento della citata Direttiva¹ da adottarsi entro il 17 dicembre 2021.

2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

SOSE S.p.A., consapevole dell’importanza e del valore che un efficiente Sistema WB riveste, nel rispetto delle previsioni di legge, ha individuato – con espresso riferimento agli ambiti di disciplina del D. Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012 – specifiche modalità di comunicazione atte a consentire l’effettuazione di segnalazioni di “non conformità” da parte del personale, tutelando il segnalante e garantendo la riservatezza della sua identità (nonché di quella di chi è segnalato, ad alcune condizioni) e la confidenzialità delle informazioni.

Il presente documento (di seguito anche “Policy WB”) mira a descrivere il Sistema WB realizzato da SOSE (d’ora in poi anche la Società) e a illustrarne il funzionamento, mediante la definizione di:

- contenuto e modalità di effettuazione delle segnalazioni attraverso il sistema WB;
- caratteristiche tecnico-operative del sistema (rinviano a tale scopo anche al Manuale operativo del sistema WB);
- soggetti coinvolti e rispettive responsabilità;
- tutele e le garanzie previste;
- possibili sanzioni.

La presente Policy WB non sostituisce, bensì integra le modalità di segnalazione già previste verso l’Organismo di Vigilanza e verso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della

¹ Attualmente in esame al Senato della Repubblica.

Trasparenza, rispettivamente, nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. La policy disciplina un canale ulteriore e alternativo di segnalazione, attraverso l'utilizzo di una piattaforma *software* dedicata, messa a disposizione dalla Società per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, al momento dell'invio della segnalazione e durante il relativo processo di gestione.

Costituiscono fonti normative di riferimento della presente Policy WB:

1. il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Testo Unico sul Pubblico impiego;
2. il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
3. la Legge 6 novembre 2012, n. 190 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, come modificata dalla Legge 24 giugno 2014, n. 90 – Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari;
4. la Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 – Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblowing*);
5. la delibera ANAC n. 469 dell'ANAC del 9 giugno 2021;
6. il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. L.gs. 231/2001 di SOSE;
7. il Codice Etico di SOSE;
8. il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato da SOSE.

Nel prosieguo del documento si illustrano i requisiti essenziali del Sistema WB implementato da SOSE.

La caratteristica fondamentale è che la segnalazione viene trattata in modo riservato e con la precipua finalità di tutelare il segnalante.

In coerenza con le Linee Guida ANAC, si precisa a riguardo che il sistema WB si fonda principalmente su segnalazioni non anonime (per segnalazioni anonime dovendosi intendere quelle in cui il segnalante non si identifica, non fornendo i propri dati)². Le segnalazioni sono “anonimizzate”, nel senso che l'identità del segnalante è richiesta in sede di formalizzazione della segnalazione (che non può, in tale senso, essere considerata anonima), ma resta “mascherata” durante l'intero processo di gestione della segnalazione; può diventare conoscibile esclusivamente al Destinatario della segnalazione medesima (e, se del caso e ove strettamente necessario, agli altri soggetti coinvolti nella sua gestione) solo nei casi di seguito tassativamente riportati:

²Le nuove linee Guida forniscono indicazioni interessanti circa il trattamento delle segnalazioni anonime, non incluse nel campo di applicazione dell'art. 54-bis; la ratio, infatti, è quella di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell'identità, al dipendente pubblico che faccia emergere condotte e fatti illeciti. In ogni caso, l'Autorità ritiene necessario che l'amministrazione o l'ente, nel PTPCT o in altro apposito atto organizzativo con cui dà attuazione alla disciplina in parola, registri le segnalazioni anonime e quelle di soggetti estranei alla p.a. pervenute attraverso i canali dedicati al *whistleblowing*.

- necessità di procedere a una denuncia presso l’Autorità giudiziaria o, comunque, nell'ambito del procedimento giurisdizionale (penale o davanti alla Corte dei Conti) nei casi previsti dalla legge e ferma restando l’applicazione delle norme in materia di segreto d’ufficio;
- nel corso dell’istruttoria, qualora la conoscenza dell’identità del segnalante sia indispensabile al fine della prosecuzione delle indagini e sempre che il segnalante vi acconsenta;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- in ogni altro caso, con il consenso del segnalante.

Nel caso in cui il Destinatario della segnalazione ritenga di dover risalire alla identità del segnalante, dovrà lasciare traccia nelle carte dell’istruttoria della ragione per la quale questo si rende necessario.

Nell’ottica di favorire la più ampia diffusione della legalità e della trasparenza, SOSE ha tuttavia deciso di prendere in considerazione anche le segnalazioni completamente anonime, senza cioè l’inserimento dei propri dati personali, qualora queste siano particolarmente circostanziate. Tali segnalazioni saranno trattate con le modalità previste per le segnalazioni anonimizzate di cui sopra.

3 SOGGETTI SEGNALANTI³

La presente Policy WB si rivolge a:

- Dirigenti e componenti degli organi sociali (Cda e Collegio Sindacale);
- dipendenti e collaboratori (qualunque sia la tipologia contrattuale che li lega a SOSE, includendo tutti coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato);
- limitatamente alle segnalazioni di cui al successivo par. 4, lett. e), soggetti esterni (per tali dovendosi intendere i dipendenti, i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi a SOSE o di imprese che realizzano opere in favore dell’Ente).

Ai fini dell’applicazione della disciplina del *whistleblowing* sono considerate le segnalazioni di condotte illecite effettuate solo da questi soggetti come previsto dal co. 1 dell’art. 54-bis. Le segnalazioni effettuate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rilevano.

Infatti, ANAC ha distinto la trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite, dalla comunicazione dell’adozione di misure ritenute ritorsive che possono essere trasmesse all’ANAC

³ Nelle more del recepimento della Direttiva UE 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.

dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state attuate.

Il tenore letterale della norma in questione che fa riferimento ai soli «dipendenti pubblici» sembra escludere gli stagisti e i tirocinanti. C'è però da segnalare che la Direttiva UE n. 2019/1937, invece, afferma che tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con l'amministrazione, pur non avendo la qualifica di dipendenti pubblici, devono essere ricompresi nella tutela prevista per i *whistleblower*

Ai fini della tutela del *whistleblower*, la legge ha equiparato ai dipendenti pubblici anche i dipendenti di enti pubblici economici e i dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, secondo la nozione di società controllate di cui all'art. 2359 del c.c.

4 Ambito oggettivo – Le segnalazioni e la comunicazione di misure ritorsive

- La legge 179/2017 disciplina, come sopra visto:
 - le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
 - le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Come previsto dall'art 54-bis (art. 1, co. 1), **le segnalazioni** possono essere inviate, a discrezione del *whistleblower*, al RPCT dell'amministrazione ove si è verificata la presunta condotta illecita o ad ANAC. Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia «all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile».

Per quanto riguarda le “**comunicazioni di misure ritorsive**” la norma prevede, invece, che esse siano trasmesse esclusivamente ad ANAC (art 54-bis, art. 1, co. 1). Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT dell'amministrazione ove le stesse si sono verificate, il RPCT offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC al fine di ottenere le tutele previste dall'art. 54-bis.

5 CONTENUTO E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

Perché al segnalante possa accordarsi la tutela di cui alla norma, i presupposti sono i seguenti:

- a) la segnalazione deve avere ad oggetto “condotte illecite”;⁴

⁴ lo scopo della norma consiste nel prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell'amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite.

Ad avviso dell'Autorità, considerato lo spirito della norma – “che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni al fine di far emergere possibili fenomeni corruttivi - non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi ma solo che ne sia ragionevolmente convinto”.

- b) la segnalazione deve essere effettuata “nell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione”;
- c) le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 poste in essere da dirigenti e componenti degli organi sociali e dipendenti della Società;
- d) le violazioni dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 poste in essere da dirigenti e componenti degli organi sociali e dipendenti della Società;
- e) le condotte illecite di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e che integrano reati contro la Pubblica Amministrazione ovvero abusi del potere conferito a un soggetto che opera all’interno di SOSE ovvero, più in generale, mal funzionamenti dell’amministrazione causati dall’uso a fini privati delle funzioni attribuite (condotte rilevanti ai fini della Legge n. 190/2012 e del Piano Triennale della Corruzione e della Trasparenza);
- f) le violazioni del Codice Etico della Società.

Le suddette segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e con il solo obiettivo di tutelare l’interesse di SOSE. Non sono ammesse segnalazioni aventi finalità meramente personali ovvero che si traducano in lamentele del segnalante. Qualora un interesse personale concorra con quello della salvaguardia dell’integrità della pubblica amministrazione è opportuno che nella segnalazione il *whistleblower* dichiari fin da subito il proprio interesse personale.

Inoltre, le segnalazioni devono essere precise e circostanziate, fondate su elementi oggettivi facilmente riscontrabili che ne consentano la valutazione. Non sono ammesse le segnalazioni che riferiscano meri sospetti del segnalante. Non è tuttavia necessario che il segnalante sia certo della fondatezza della segnalazione essendo sufficiente che egli ritenga altamente probabile che l’evento si sia verificato.

La segnalazione deve sempre contenere:

1. la descrizione della condotta illecita e, se conosciute, delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati o, comunque, ogni ulteriore informazione utile per il riscontro della fondatezza dei fatti;
2. la specificazione in merito al fatto che la condotta illecita è ancora in corso al momento della segnalazione ovvero che si è conclusa;
3. l’indicazione del/dei soggetto/i che ha/hanno posto in essere la condotta segnalata, se conosciuto/i, con specifico riferimento alle generalità e alla funzione rivestita e al ruolo nell’accaduto. In caso di persona giuridica, la relativa ragione o denominazione sociale;
4. l’indicazione di altri eventuali soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
5. le modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto;
6. l’eventuale presenza di un interesse privato del segnalante collegato alla segnalazione stessa.

Alla segnalazione può essere allegata l’eventuale documentazione di supporto.

A seconda dell’oggetto della segnalazione, la piattaforma *software* dedicata richiede al segnalante, attraverso un percorso guidato di interazione, di inserire ulteriori informazioni atte a circostanziare quanto più possibile la segnalazione stessa.

Come precisato al paragrafo 1, ferma la tutela della riservatezza del segnalante in tutto il processo di ricezione, analisi e valutazione, sono ammesse anche segnalazioni anonime sebbene l'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2011 non include nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità. Quando non anonime, il Sistema WB richiede al segnalante di fornire, all'atto della segnalazione, le proprie le generalità (nome, cognome, inquadramento e mansione all'interno di SOSE, codice fiscale e e-mail al quale può essere contattato). Tutte queste informazioni rimangono "mascherate" e il Destinatario della segnalazione può risalire a esse solo ove sussistano le condizioni tassative indicate nel precedente paragrafo 1.

6 DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Attraverso il canale informativo descritto *sub* par. 6, le segnalazioni possono essere trasmesse al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ovvero all'Organismo di Vigilanza (OdV) o a entrambi, che sono pertanto i possibili Destinatari della segnalazione. Su questi ultimi incombe l'obbligo di garantire la riservatezza del segnalante e di gestire la segnalazione in conformità alla presente policy.

È il segnalante che sceglie a chi inviare la segnalazione, sulla base della propria valutazione dell'accaduto. Le segnalazioni verso l'OdV, attinenti a condotte rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, possono essere trasmesse solo dai Dirigenti, componenti degli organi sociali, dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo di SOSE: pertanto, il Sistema WB, in sede di inizializzazione della segnalazione, non consentirà di proseguire nel caso non venga confermato il rapporto qualificato con la Società.

Una volta ricevuta la segnalazione, il Destinatario ha il compito di eseguire le verifiche preliminari sulla stessa e, in particolare, sull'esistenza dei presupposti fissati dalla legge e dalla Policy WB per prendere in considerazione la segnalazione e valutare la natura e l'ambito di rilevanza della stessa (cioè se essa attiene a condotte rilevanti nell'ambito di propria competenza).

Le segnalazioni in materia di condotte illecite che integrano reati contro la Pubblica Amministrazione ovvero abusi del potere conferito o, ancora, mal funzionamenti dell'amministrazione causati dall'uso a fini privati delle funzioni attribuite, possono essere indirizzate dal segnalante, che ne dà informazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, anche:

- all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) attraverso gli applicativi di cui al sito www.anticorruzione.it
e/o
- all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile attraverso la presentazione di esposti/denunce.

In tali casi, la tutela della riservatezza del segnalante non ricade solo sotto la responsabilità di SOSE ma sarà garantita secondo le previsioni della normativa di riferimento. Resta ferma in ogni caso la tutela da parte della Società da condotte di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante.

Il Sistema WB richiede, facoltativamente, di specificare a quali autorità o istituzioni il segnalante si è già, eventualmente, rivolto.

7 CANALE DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

Per l'effettuazione delle segnalazioni, SOSE mette a disposizione una Piattaforma *on-line* dedicata, appositamente predisposta e in grado di garantire elevati *standard* di sicurezza informatica nelle attività di gestione, quanto alla riservatezza, integrità e inaccessibilità dall'esterno dei dati personali e delle informazioni trattate, attraverso un collegamento crittografato SSL.

Le segnalazioni possono essere effettuate accedendo alla sezione *Whistleblowing* presente sul sito aziendale, oppure collegandosi direttamente tramite il seguente link: <https://sose.pawhistleblowing.it/#/>

Una volta effettuato l'accesso al sistema, chiunque intenda trasmettere una segnalazione può indicare le proprie generalità: tali dati rimarranno comunque "mascherati" e non conoscibili neppure dal Destinatario, salvo i casi tassativi precedentemente indicati. Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma WB provvede a generare e assegnare alla segnalazione un Key Code di 16 numeri e a fornirlo al segnalante: il codice identificativo della segnalazione rimane invariato nel corso della procedura e consente al segnalante di monitorare lo stato di lavorazione della stessa, mantenendo la propria identità "mascherata". Per quanto attiene all'utilizzo e alla funzione del key code si rinvia al Manuale WB.

8 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Appena ricevuta la segnalazione, chi la riceve verifica prima di tutto di essere l'Organo/funzione competente per materia; nel caso in cui non lo sia, ne dà informazione al segnalante attraverso la Piattaforma WB invitandolo a verificare la competenza di altri soggetti.

All'esito della valutazione preliminare della segnalazione effettuata dal Destinatario competente, quest'ultimo fornisce entro 10 giorni lavorativi un primo riscontro al segnalante comunicandogli (i) la presa in carico della segnalazione ove abbia ritenuto che la stessa presenti i requisiti di legge per essere gestita ai sensi della presente Policy WB ovvero, in caso contrario, (ii) l'archiviazione della stessa.

Nel caso sub (i) il Destinatario competente avvia le necessarie indagini volte a istruire la segnalazione e a verificare la fondatezza dei fatti segnalati e le eventuali responsabilità, valutando tutti gli elementi e le informazioni contenute nella segnalazione, i documenti a supporto della stessa e, se lo ritiene, intervistando il soggetto segnalato e gli altri soggetti indicati come a conoscenza dei fatti. Nello svolgimento delle indagini, il Destinatario competente può raccogliere ulteriori elementi utili, anche facendone richiesta al segnalante. Le indagini sono condotte secondo le modalità previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Le indagini dovranno completarsi entro il termine di 30 giorni lavorativi dalla segnalazione, prorogabili di ulteriori 30 giorni lavorativi in presenza di giustificate ragioni.

Qualsiasi documento che sia elaborato e/o stampato nel corso delle indagini o all'esito delle stesse (ivi inclusi i *report* informativi da trasmettere alle funzioni competenti per l'irrogazione di eventuali

sanzioni) deve essere predisposto in modo da tutelare la riservatezza del segnalante, la cui identità non deve essere indicata nei suddetti documenti.

9 TUTELA DEL SEGNALANTE

Il sistema di protezione che la L. 179/2017 riconosce al *whistleblower* si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* (nei limiti previsti dall'art. 3, L. 179/2017) - sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) - sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

In conformità alla normativa di riferimento e con lo scopo di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, SOSE assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nelle segnalazioni.

In particolare, la Società assicura che l'identità del segnalante non possa essere conosciuta durante il processo di gestione della segnalazione (salve le eccezioni indicate *sub* par. 1) e, anche ove conosciuta, non possa essere divulgata e/o comunicata a soggetti diversi da quelli coinvolti nel processo di gestione della segnalazione e nel successivo processo di irrogazione della sanzione.

Seppure la legge non lo preveda espressamente, l'Autorità ritiene che, a maggior ragione, la segnalazione e la documentazione ad essa allegata debbano essere escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

Anche la normativa di protezione dei dati prevede una specifica disposizione a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Il legislatore ha, infatti, introdotto, con il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 10121 di recepimento del Regolamento (UE) n. 2016/679, l'art. 2-undecies nel d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196⁵

Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165 del 2001.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla Legge.

⁵ La norma richiamata stabilisce che nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, il soggetto segnalato, (cfr. § 3.5 del Regolamento) presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Amministrazione, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/67922, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni all'amministrazione, il RPCT non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

- Per questo il co. 3 del novellato art. 54-bis del D. Lgs. 165/2011 precisa fino a quale momento nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti e nel procedimento disciplinare deve essere garantita la riservatezza. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).
- Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, l'ente non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Non è consentita, ed è anzi categoricamente condannata, alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione né per chi segnala i presunti illeciti né per chi collabora alle attività di riscontro della loro fondatezza.

In particolare, costituiscono forme di ritorsione o discriminazione, se collegati alla segnalazione, il licenziamento, il demansionamento o, più in generale, la modifica delle mansioni, il trasferimento ingiustificato, il *mobbing* e qualsiasi comportamento che determini condizioni di lavoro di minore favore rispetto a quelle precedenti, sul piano sia oggettivo sia soggettivo e /o che comunque abbiano effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

Si riportano per maggior dettaglio, dalle linee Guida Anac, pag. 20 e seguenti:

“Elencazione di possibili misure ritorsive sussumibile dalla prassi dell'Autorità, destinataria delle comunicazioni di misure ritorsive:

- ✚ *irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;*
- ✚ *proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate; -*
- ✚ *graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;*
- ✚ *pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;*
- ✚ *valutazione della performance artatamente negativa;*
- ✚ *mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;*

- ✚ *revoca ingiustificata di incarichi;*
- ✚ *ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;*
- ✚ *reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);*
- ✚ *sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.;*
- ✚ *mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54bis, co. 2, ultimo periodo, d.lgs. 165/2001).*
- ✚ *per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica le ritorsioni possono consistere in: ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art 54-bis, co.2, ultimo periodo d.lgs.165/2001.*

La ritorsione non sussiste, ad esempio, allorché la misura contestata dal segnalante sia motivata da ragioni estranee alla segnalazione ovvero laddove risulti che le misure organizzative, ritenute ritorsive, siano state adottate non solo nei confronti del whistleblower ma anche di altri dipendenti che non hanno presentato segnalazioni di illeciti. Inoltre, l'intento discriminatorio non sussiste anche nella circostanza in cui il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in epoca antecedente alla segnalazione. Le eventuali misure ritorsive o discriminatorie assunte nei confronti del segnalante ovvero di chi collabora alle indagini sono nulle, in conformità con quanto previsto dalla legge.”

La tutela del segnalante non è garantita nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi effettuando la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, ai sensi di legge (art. 3, legge n. 179/2017), il perseguimento dell'interesse all'integrità delle Amministrazioni Pubbliche nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e all'art. 2105 c.c., a condizione che la rivelazione non sia effettuata con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito. Inoltre, il segnalante non deve aver appreso la notizia «in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata» (art. 3, co. 2, l. 179/2017).

Si sottolinea ancora che l'istituto del *whistleblowing*, per quanto possa essere collegato a ragioni personali, deve essere sempre funzionale al fine pubblico per cui è stato disciplinato e cioè la salvaguardia dell'integrità della pubblica amministrazione.

10 TUTELA DEL SEGNALATO

SOSE non incoraggia alcuna forma di delazione infondata e intende promuovere un'etica dei rapporti tra colleghi ispirata alla massima lealtà e correttezza e al rispetto dell'altrui reputazione. Poiché la sola finalità della presente Policy WB è quella di agevolare le segnalazioni a tutela dell'interesse di SOSE, quest'ultima condanna ogni strumentalizzazione della Policy stessa e ogni segnalazione effettuata in mala fede.

In particolare, il potenziale segnalante deve astenersi da segnalazioni che contengano informazioni false o che, pur essendo vere, abbiano quale unica finalità la ritorsione verso un collega o la volontà di risolvere, attraverso la segnalazione, questioni squisitamente personali.

È diritto del soggetto segnalato conoscere il contenuto della segnalazione e fornire la propria versione dei fatti.

È in ogni caso escluso che possa essere avviato un procedimento disciplinare o che si possa pervenire alla decisione di comminare una sanzione al soggetto segnalato sulla sola base della segnalazione, senza che la stessa sia stata istruita e siano state svolte indagini atte a verificarne la fondatezza e a raccogliere elementi oggettivi a supporto della stessa.

L'Autorità ritiene, inoltre, che i cc.dd. *malicious reports*, cioè i casi in cui il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rilevare una notizia non vera, sono esclusi dal beneficio delle tutele previste dall'art. 54-bis.

11 SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi della presente Policy sono fonte di responsabilità disciplinare e pertanto passibili di essere sanzionate le seguenti condotte:

per il soggetto segnalante:

- a) la violazione del divieto di effettuare segnalazioni in mala fede (per tali intendendosi quelle in cui sono fornite informazioni false, quelle aventi finalità meramente ritorsive e personali, ecc.);

per il Destinatario della segnalazione e per altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo di gestione e di istruttoria:

- b) la violazione dell'obbligo di tutelare la riservatezza dei dati personali del segnalante;
- c) la violazione dell'obbligo di mantenere la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione;
- d) la violazione dei principi fissati nella presente Policy in relazione alla gestione della segnalazione;

per il soggetto segnalato:

- e) la responsabilità accertata in ordine ai fatti oggetto di segnalazione;

per qualsiasi soggetto che se ne renda responsabile:

- f) la violazione del divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione.

Le suddette responsabilità potranno essere fatte valere nell'ambito di un procedimento disciplinare che potrà concludersi con l'irrogazione di sanzioni nei termini previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

12 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI, TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E SICUREZZA

SOSE, quale Titolare del trattamento, informa – anche ai sensi dell'art. 13 del Reg. (UE) 2016/679 (c.d. "GDPR") – e garantisce che i dati personali del/i soggetto/i segnalante/i, del/i soggetto/i segnalato/i e degli altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione dell'effettuazione e della gestione delle segnalazioni ai sensi della presente Policy, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali, nello specifico il sopra richiamato Reg. (UE) 2016/679 e il D. Lgs. 196/2003 come da ultimo modificato e integrato dal D. Lgs. 101/2018 e, in ogni caso, nel rispetto delle previsioni della Policy in materia di trattamento e protezione dei dati personali definiti dalla Società.

I dati trattati sono soltanto quelli strettamente necessari per il funzionamento del sistema WB: dunque, i dati necessari alla gestione della segnalazione, al fine di verificarne la fondatezza, e alla conseguente adozione delle decisioni e dei provvedimenti del caso.

Le operazioni di trattamento consistono nell'acquisizione e registrazione, nella consultazione ed elaborazione da parte del Destinatario della segnalazione e, nella conservazione e cancellazione dei dati: il tutto attraverso la Piattaforma WB.

Il trattamento dei dati personali viene effettuato dal Destinatario competente in esecuzione dei compiti affidatigli dalla presente Policy, allo scopo di garantire una corretta gestione delle segnalazioni ricevute e ai fini dell'adempimento degli obblighi di legge connessi al "whistleblowing".

I dati personali e le informazioni contenuti nelle segnalazioni potranno essere comunicati agli organi (Organismo di Vigilanza e Responsabile Anticorruzione) e alle funzioni interne (in particolare, Risorse Umane) di volta in volta competenti per le fasi istruttoria, decisionale e sanzionatoria, così come all'Autorità Giudiziaria e all'ANAC, in ottemperanza degli obblighi di legge e ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie, in conseguenza della segnalazione, per adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del/i soggetto/i segnalato/i o del/i soggetto/i segnalante/i, per effettuare denunce e per azionare / difendere diritti della Società dinanzi all'Autorità Giudiziaria.

In fase di effettuazione della segnalazione (mediante l'inserimento nella Piattaforma di dati e informazioni) e nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della segnalazione stessa sono adottate misure di sicurezza idonee a proteggere i dati personali dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata: in particolare il trattamento dei dati personali e delle informazioni avviene esclusivamente attraverso la Piattaforma WB, in conformità alla presente Policy e alla Procedura per la gestione della segnalazione, sotto la responsabilità del Destinatario della segnalazione e degli altri soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione.

Le informazioni e i dati relativi alla segnalazione sono conservati, in formato elettronico, per il periodo necessario alla definizione della pratica e, successivamente, per 1 anno dalla loro acquisizione; a meno che non vi siano esigenze tali da rendere necessaria la conservazione per un periodo di tempo maggiore (ad es. in presenza di un ordine delle Autorità di polizia e/o giudiziaria, oppure nel caso in cui debba essere tutelato / azionato in giudizio un diritto della Società).

È garantito agli interessati l'esercizio dei diritti di cui agli articoli 15, 16, 17, 18 e 21 del GDPR (accesso, opposizione, rettifica, cancellazione, limitazione), sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente, rivolgendosi a SOSE S.p.A. – Via Mentore Maggini, 48C, 00143, Roma.