

SOCIETÀ ESTENSE SERVIZI AMBIENTALI SPA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

**REGOLAMENTO “*WHISTLEBLOWING*”
(Decreto Legislativo n. 24 del 2023)**

Approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione del 05/11/2024

INDICE

1) Quadro normativo di riferimento e scopo del regolamento	3
2) Definizioni	5
3) I soggetti tutelati	7
4) Segnalazioni	9
5) Oggetto delle segnalazioni	9
6) Segnalazioni escluse dall'applicazione del <i>whistleblowing</i>	11
7) Il contenuto e le caratteristiche delle segnalazioni	12
8) Le segnalazioni anonime	13
9) I canali di segnalazione	13
10) I soggetti cui è affidata la gestione delle segnalazioni	14
11) I canali di segnalazione interna	15
12) Il canale di segnalazione esterno	16
13) La divulgazione pubblica	17
14) La denuncia all'autorità giudiziaria o contabile	19
15) La gestione delle segnalazioni. ruoli, compiti e responsabilità	19
16) Le tutele	20
17) La tutela della riservatezza	21
18) Il trattamento dei dati personali	23
19) La tutela da ritorsioni	25
20) Conservazione delle segnalazioni	28
21) Formazione	28
22) Entrata in vigore	29

1) - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E SCOPO DEL REGOLAMENTO

L'istituto del “*whistleblowing*” (letteralmente “soffiando il fischietto”) è uno strumento a disposizione dei lavoratori pubblici e privati che ha come obiettivo la regolamentazione e la facilitazione dei processi di segnalazione di violazioni di determinate disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, di cui il soggetto segnalante, il cosiddetto “*whistleblower*”, sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, prevedendo significative forme di tutela per chi effettua la segnalazione e per le persone o enti a lui in qualche modo collegati.

Di origine anglosassone, in Italia il *whistleblowing* è oggi regolato dal D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023¹, ma l'istituto è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 6 novembre 2012, n. 190².

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 l'applicazione della disciplina del citato art. 54-*bis* è stata estesa anche ai dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (quale la SESA s.p.a.) e ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

La medesima legge n. 179 del 2017 ha, inoltre, inserito nell'art. 6 del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti anche solo “Decreto 231” o “la 231”), previsioni che imponevano obblighi relativi al sistema di segnalazione e di tutela dei *whistleblowers* unicamente a carico degli enti dotati di un Modello organizzativo ai sensi del Decreto 231.

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

L'Italia ha dato attuazione alla Direttiva 2019/1937 con il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (d'ora in avanti anche solo “Decreto *whistleblowing*”) che ha ricondotto a un unico testo normativo le disposizioni in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, provvedendo alla contestuale abrogazione e/o modifica delle previgenti disposizioni in materia; in particolare è stato abrogato l'art 54-*bis* del D. Lgs. n. 165 del 2001 ed è stato modificato l'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001.

La SESA s.p.a. (d'ora in avanti anche solo “la SESA” o “la Società”), già all'indomani dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 2019, si è dotata di un Regolamento in materia di *whistleblowing* quale parte integrante, ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nel mutato quadro giuridico di riferimento, con il presente Regolamento – che sostituisce quello precedentemente adottato - la Società intende adeguarsi alle nuove previsioni normative, in coerenza anche con gli orientamenti e le linee guida dettati da ANAC in materia.

¹ “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 La legge n. 190 del 2012 aveva inserito l'art. 54-*bis* nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il quale aveva previsto un regime di tutela del dipendente pubblico che avesse segnalato condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Va evidenziato che la SESA, ai fini del *whistleblowing*, è un “**soggetto del settore pubblico**” in quanto in tale nozione si ricomprendono anche “*i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate*”³.

Il presente Regolamento ha, dunque, l’obiettivo di **(i)** definire i ruoli e le responsabilità dei soggetti che, in seno all’organizzazione, devono gestire le segnalazioni; **(ii)** dettare protocolli operativi finalizzati alla protezione delle persone che effettuano segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente; **(iii)** definire le modalità di gestione delle segnalazioni sulle violazioni di cui le persone segnalanti siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo; **(iv)** disciplinare le modalità di gestione degli adempimenti connessi alle segnalazioni ricevute.

La *policy* è stata elaborata tenendo conto delle seguenti disposizioni:

- a) D. Lgs. n. 231/2001, articolo 6;
- b) L. n. 179/2017;
- c) Direttiva UE 2019/1937⁴ e relative precisazioni della Commissione Europea;
- d) D. Lgs. n. 24/2023;
- e) Linee Guida adottate dall’ANAC con Delibera n° 311 del 12 luglio 2023 (di seguito anche solo Linee Guida ANAC)⁵.

2) - DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento rilevano le seguenti definizioni⁶.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità

³ Cfr., l’art. 2, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 24/2023.

⁴ “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie”.

⁵ “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 così come aggiornate alla data del 12 luglio 2023”.

⁶ Si veda l’art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 2023 il cui intitolato è, appunto, “Definizioni”.

giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico rilevante e gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni

Modello 231 o MOG 231: il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a), del D. Lgs. n. 231 del 2001

ODV: Organismo di Vigilanza e Controllo della SESA spa, nominato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 231 del 2001

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente

Persona segnalante o whistleblower: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

Regolamento whistleblowing: il presente Regolamento interno per la gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative

Ritorsione: 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

RPCT: Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza designato ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 con il compito di elaborare le misure di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza e di vigilare sulla loro effettiva attuazione

Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna attivato dalla Società ai sensi dell'articolo 4 del Decreto *whistleblowing*

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'ANAC ai sensi dell'articolo 7 del Decreto *whistleblowing*

Soggetti del settore pubblico: le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società *in house*, anche se quotate

Soggetti del settore privato: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: **(i)** hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; **(ii)** rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto *whistleblowing*, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati; **(iii)** sono diversi dai soggetti di cui al punto che precede, rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno

2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato come individuati nell'art. 2 del Decreto *whistleblowing*

3) - I SOGGETTI TUTELATI

L'art. 2, lettera g) del Decreto *whistleblowing* definisce la “persona segnalante” (*whistleblower*) come “la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo”.

Il Decreto *whistleblowing*⁷ individua le seguenti categorie di possibili segnalanti per le quali prevede varie forme di tutela che verranno esaminate in seguito:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche e delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società *in house*, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi, i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Il Decreto *whistleblowing* estende le tutele previste per le persone segnalanti anche⁸:

- ai facilitatori⁹;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo¹⁰ della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato

⁷ Si veda l'articolo 3 (“Ambito di applicazione soggettivo”) del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24. La norma, al comma 4, stabilisce che la tutela delle persone segnalanti si applica anche **(i)** quando il rapporto giuridico che lega il segnalante all'ente non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, **(ii)** durante il periodo di prova, **(iii)** successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

⁸ Cfr., art. 3, comma 5, del D. Lgs. n. 24 del 2023.

⁹ Come visto, nel Decreto *whistleblowing* il facilitatore è definito come la “persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata”.

A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega d'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.

una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo¹¹ o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro¹² della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà della persona segnalante¹³ o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone¹⁴.

¹⁰ Nelle Linee Guida adottate in materia di *whistleblowing* dall'ANAC (Delibera n° 311 del 12 luglio 2023), si è osservato che l'espressione "*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*" si riferisce a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori e si fanno gli esempi di un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un nuovo ufficio ma che conservi un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante, ovvero di un soggetto cessato dal servizio o dall'incarico che conserva un legame con il proprio contesto lavorativo.

¹¹ Nelle Linee Guida citate alla nota precedente si afferma che lo stabile legame affettivo dovrebbe ritenersi sussistere, non solo nel caso di rapporto di convivenza con il segnalante, ma anche in presenza di un rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità, sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita, anche se lo stesso non si concretizza in una vera e propria coabitazione.

¹² Diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente.

¹³ Si ritiene che la nozione di ente di proprietà del segnalante vada intesa in senso ampio, ricomprendendovi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

¹⁴ Si pensi al caso del dipendente di un'impresa, che opera in *partnership* con altra impresa, che segnali violazioni compiute, da quest'ultima; in tale caso l'impresa segnalata potrebbe attuare una misura ritorsiva nei confronti non del segnalante, bensì dell'azienda per cui lavora. Di qui la previsione della estensione all'ente delle tutele previste per il segnalante.

4) - SEGNALAZIONI

La segnalazione è “*la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni*”¹⁵.

Nella disciplina introdotta con il Decreto *whistleblowing*, il legislatore ha individuato alcune tipologie di illeciti da considerare e solo queste rilevano perché una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia possano essere considerate ai fini dell'applicabilità dell'istituto del *whistleblowing*: in generale deve trattarsi di violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui le persone segnalanti siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Di seguito si forniscono indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, evidenziando i casi in cui il Decreto *whistleblowing* non trova applicazione, nonché sugli aspetti relativi alle comunicazioni di ritorsioni e sul trattamento delle segnalazioni anonime.

5) - OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Come detto, le segnalazioni hanno ad oggetto le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui le persone segnalanti siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Tenendo conto dell'ampiezza delle fattispecie che possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, divulgati o denunciati, indicando in modo dettagliato che cosa è qualificabile come violazione.

In particolare, a mente del comma 1, lettera a), dell'art. 2 del Decreto *whistleblowing*, costituiscono violazioni:

a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle fattispecie indicate alle lettere **c)**, **d)**, **e)** e **f)** che seguono;

b) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nelle fattispecie indicate alle lettere **d)**, **e)** e **f)** che seguono;

c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di disposizioni normative dell'Unione europea o nazionali che sono specificamente elencati nell'allegato 1 Parte I^ al Decreto *whistleblowing*, ovvero delle disposizioni normative di attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937¹⁶;

¹⁵ Cfr., l'art. 2, lettera c) del Decreto legislativo n. 24 del 2023.

¹⁶ Le disposizioni normative di riferimento concernono i 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 od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea¹⁷ specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- e)* atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea¹⁸, 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;
- f)* atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati alle lettere *c)*, *d)*, *e)* che precedono.

6) - SEGNALAZIONI ESCLUSE DALL'APPLICAZIONE DEL WHISTLEBLOWING

Il legislatore ha specificato nel Decreto *whistleblowing* ciò che non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia¹⁹.

Sono escluse dall'applicazione della normativa in esame le seguenti tipologie di segnalazione.

🇪🇺 Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate²⁰.

🇪🇺 Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella Parte II[^] dell'Allegato al Decreto *whistleblowing*, 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 *whistleblowing*²¹.

¹⁷ Si tratta delle frodi che ledono gli interessi finanziari cui fa riferimento, appunto, il citato art. 325 di cui si riporta un estratto: “L'Unione e gli Stati membri combattono contro la frode e le altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione stessa mediante misure adottate a norma del presente articolo, che siano dissuasive e tali da permettere una protezione efficace negli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione.

Gli Stati membri adottano, per combattere contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, le stesse misure che adottano per combattere contro la frode che lede i loro interessi finanziari. Omissis.”.

¹⁸ Di seguito il testo dell'art. 26 citato:

“1. L'Unione adotta le misure destinate all'instaurazione o al funzionamento del mercato interno, conformemente alle disposizioni pertinenti dei trattati.

2. Il mercato interno comporta uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni dei trattati.

3. Il Consiglio, su proposta della Commissione, definisce gli orientamenti e le condizioni necessari per garantire un progresso equilibrato nell'insieme dei settori considerati.”.

¹⁹ Cfr. art. 1, co.2, del d.lgs. n. 24/2023.

²⁰ Si pensi alle segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, che non abbiano determinato lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

²¹ La Parte II[^] dell'Allegato al Decreto *whistleblowing* e la Parte II[^] dell'Allegato alla Direttiva UE 2019/1937 richiamano disposizioni normative in materia di **(i)** servizi, prodotti e mercati finanziari e

🚩 Le 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. Essendo, infatti, la sicurezza nazionale di esclusiva competenza degli Stati membri, la materia non è ricompresa nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/1937 e, di conseguenza, nel d.lgs. n. 24/2023 che ne dà attuazione nel nostro ordinamento.

Va, infine, segnalato che, per espressa previsione del Decreto *whistleblowing*²², continuano ad aver applicazione le discipline che riguardano le seguenti materie:

- ❖ informazioni classificate;
- ❖ segreto professionale forense;
- ❖ segreto professionale medico;
- ❖ segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- ❖ segretezza delle indagini di cui all'art. 329 del codice di procedura penale;
- ❖ autonomia e indipendenza della magistratura, funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- ❖ difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza;
- ❖ 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 di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

7) - IL CONTENUTO E LE CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

Le già citate Linee Guida ANAC sottolineano la necessità che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverla e gestirla negli enti e amministrazioni del settore pubblico e privato nonché da parte di ANAC stessa²³.

prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, **(ii)** prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo, **(iii)** tutela dell'ambiente, che, garantendo apposite procedure di segnalazione, non rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 24/2023. Nelle già citate Linee Guida ANAC, si fanno, tra altri, gli esempi delle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato previste dal Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio e dalla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione, e delle disposizioni del Testo unico bancario in materia di segnalazioni di violazioni nel settore bancario e di obbligo sia delle banche, che della Banca d'Italia, di garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione e di tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

²² Cfr., art. 1, commi 2, 3 e 4.

²³ Cfr., la Delibera ANAC n. 311 del 2023, pagina 31.

Di norma, la segnalazione deve, dunque, contenere i seguenti elementi:

- ✓ l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- ✓ la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti si sono verificati;
- ✓ le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i segnalato/i e gli altri eventuali soggetti che possano riferire in merito alla vicenda oggetto di segnalazione;
- ✓ l'indicazione di eventuali documenti - da allegare - che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

8) - LE SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni dalle quali non è possibile individuare il segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie.

Conseguentemente, anche presso la SESA, le segnalazioni anonime, ricevute attraverso i canali interni, saranno considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie.

La Società si riserva di gestire con le modalità indicate nel presente Regolamento quelle segnalazioni anonime che siano adeguatamente circostanziate, rese con dovizia di particolari, e in grado di far emergere fatti e situazioni rilevanti in relazione a contesti interni determinati.

Poiché il segnalante anonimo che abbia comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni - se successivamente identificato - può beneficiare della tutela che il Decreto *whistleblowing* garantisce a fronte di misure ritorsive²⁴, la Società registrerà comunque le segnalazioni anonime ricevute e conserverà la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione indicati nel presente Regolamento, rendendo così possibile il rintraccio della segnalazione e della documentazione di riferimento, nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa della segnalazione anonima.

9) - I CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Decreto *whistleblowing* ha distinto i canali di segnalazione in

- canali di segnalazione interni
- canale di segnalazione esterna
- divulgazione Pubblica
- denuncia all'Autorità giudiziaria e contabile

Gli enti sono, dunque, tenuti ad attivare appositi "canali interni" per ricevere e trattare le segnalazioni; il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle vicende oggetto della segnalazione.

²⁴ Cfr., l'art 16, comma 4 del D. Lgs. n. 24 del 2023.

La preferenza accordata ai canali interni è confermata dal fatto che, solo ove si verifichino particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al “canale esterno” attivato presso ANAC.

Nell’ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato al caso specifico, e di garantire una più ampia protezione al segnalante, il Decreto *whistleblowing* prevede, in presenza di determinate condizioni, che esamineremo *infra*, anche la divulgazione pubblica²⁵; rimane, infine, sempre salvo il dovere di rivolgersi all’Autorità giudiziaria, ove ne ricorrano i presupposti.

Il Decreto *whistleblowing*²⁶ prevede che i soggetti del settore privato, quale la SESA spa, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, per acquisire eventuali osservazioni, definiscono in un apposito atto organizzativo le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, al fine di attivare al proprio interno appositi canali di segnalazione; prevede altresì che, nell’atto organizzativo adottato, vengano almeno definiti:

- il ruolo e i compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla procedura di *whistleblowing* e alle disposizioni di legge.

Il presente Regolamento rappresenta, dunque, tale atto organizzativo e costituisce parte integrante del MOG 231 della Società.

10) - I SOGGETTI CUI È AFFIDATA LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione dei canali di segnalazione in seno alla SESA è affidata all’Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo ODV) che potrà avvalersi del supporto di ulteriore personale specificatamente formato ed istruito e/o di professionisti esterni.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dall’ODV, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, a quest’ultimo, dando contestuale notizia della avvenuta trasmissione alla persona segnalante.

Laddove l’ODV, o anche solo uno dei suoi componenti, versi in una situazione di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio soggetto segnalante o soggetto segnalato), la segnalazione verrà gestita attraverso il canale di segnalazione esterna di cui al successivo paragrafo 12); in tali casi, dunque, la segnalazione sarà inoltrata all’ANAC²⁷.

11) - I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

²⁵ Nel Decreto *whistleblowing* l’utilizzo dei canali interni/esterno/divulgazione pubblica per segnalare le violazioni varia a seconda che si tratti del settore pubblico o privato.

In particolare, il legislatore riconosce ai soggetti del settore pubblico la possibilità di segnalare ogni tipologia di violazione attraverso tutti i canali attivabili, mentre i soggetti del settore privato dispongono di poteri e di canali di segnalazione più limitati.

Come già evidenziato, la SESA, quale società in controllo pubblico, rientra tra i “*soggetti del settore pubblico*” di cui all’art. 2, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 24 del 2023.

²⁶ Cfr., l’art. 4 del D. Lgs. n. 24 del 2023.

²⁷ La scelta di individuare nell’ODV il soggetto cui affidare in seno alla SESA la gestione delle segnalazioni *whistleblowing* e di prevedere che in caso di conflitto di interessi si debba ricorrere al canale di segnalazione esterno è coerente con le indicazioni fornite sul punto dall’ANAC nella citata Delibera n. 311 (Cfr., pag. 38).

Coerentemente con le previsioni normative, la SESA ha attivato canali di segnalazione interna che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, dell'eventuale facilitatore, della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società garantisce le seguenti alternative modalità di segnalazione interna

- in forma scritta
- in forma orale

La **segnalazione in forma scritta** può avvenire con due distinte modalità²⁸:

- tramite comunicazione cartacea imbustata
- tramite la piattaforma informatica all'uopo attivata "*rabbit up*"

Nel primo caso, in vista della protocollazione riservata della segnalazione, è necessario che la medesima venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del suo documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*riservata*" e l'indicazione "*Whistleblowing*".

La segnalazione informatica si attua accedendo alla piattaforma "*rabbit up*" che garantisce, attraverso strumenti di crittografia "*end-to-end*", la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta, dell'eventuale facilitatore, e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma "*rabbit up*" è disponibile sul sito web della Società (www.sesaeste.it) nella Sezione "Società Trasparente", sottosezione "*Altri contenuti-whistleblowing-sito whistleblowing*", ed è accessibile a chiunque intenda effettuare una segnalazione ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023.

La **segnalazione in forma orale** si attua mediante richiesta di incontro diretto con l'ODV, richiesta inoltrata con una delle due modalità sopra indicate ovvero mediante contatto telefonico al numero 0429/612780.

La segnalazione in forma orale, previa consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale in cui la persona segnalante può apporre la propria sottoscrizione.

La Società mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente accessibili nelle bacheche affisse nei luoghi di lavoro e pubblicate nella sezione "Società Trasparente", sottosezione "*Altri contenuti-whistleblowing*", del proprio sito web.

12) – IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

²⁸ Nelle Linee Guida ANAC (cfr., pagina 37) si afferma che la posta elettronica ordinaria e la PEC siano strumenti non adeguati a garantire la riservatezza.

Può essere effettuata una segnalazione esterna in forma scritta sulla piattaforma di ANAC raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/> o tramite i canali di forma orale apprestati da ANAC, nei seguenti casi²⁹:

(i) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito³⁰;

(ii) il segnalante ha fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito³¹;

(iii) il segnalante ha fondati motivi, nei termini esplicitati al punto che precede, di ritenere che una segnalazione interna potrebbe verosimilmente determinare un rischio di ritorsione³²;

(iv) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse³³;

(v) il segnalante ritiene di avere subito una misura ritorsiva³⁴.

(vi) l'ODV, o un suo componente, versi in una situazione di conflitto d'interessi [come già evidenziato nel paragrafo 10)].

Anche con riferimento alle segnalazioni esterne la Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuarle. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente accessibili nelle bacheche affisse nei luoghi di lavoro e pubblicate nella sezione "Società Trasparente", sottosezione "*Altri contenuti-whistleblowing*", del proprio sito web.

13) – LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

²⁹ Cfr., l'art. 6 del Decreto *whistleblowing*. La norma prevede, tra le ipotesi in presenza delle quali può attivarsi una segnalazione esterna, i casi in cui non sia prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto; tutte tali ipotesi non possono ricorrere nel caso di specie, tenuto conto che la SESA ha attivato adeguati canali di segnalazione interna coerenti con le disposizioni normative di riferimento.

³⁰ Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, entro i termini previsti dal Decreto *whistleblowing*, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Secondo le Linee Guida ANAC (pag. 43) è sufficiente che anche solo una delle attività ivi indicate non sia stata effettuata per poter ritenere integrato il "mancato seguito" e, quindi, per poter accedere legittimamente al canale esterno.

³¹ Le Linee Guida ANAC (pag. 43) fanno riferimento, a titolo esemplificativo, al caso in cui vi siano elementi concreti da cui dedurre che ci sia un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione, o all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi perché la segnalazione lo riguarda direttamente, come segnalato, oppure come segnalante, o ancora al caso di occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza.

³² Come nel caso in cui al soggetto sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione, oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza.

³³ Nelle Linee Guida ANAC (pag. 43) si fa riferimento al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale, ad esempio, la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

³⁴ Quanto alla nozione ed alle ipotesi di ritorsione, si veda il successivo paragrafo 19.

Divulgare pubblicamente vuol dire rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone compresi i *social media*.

Nella previsione del legislatore, al soggetto che opera la divulgazione pubblica delle violazioni sarà riconosciuta protezione se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni³⁵:

- a una segnalazione interna, a cui l'ente non ha dato riscontro nei termini previsti³⁶, abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli³⁷;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli³⁸;
- la persona ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse³⁹;
- la persona ha fondati motivi – nei termini sopra precisati - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficacia⁴⁰.

Si evidenzia che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica tramite la stampa o i *media* deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il Decreto *whistleblowing* prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia⁴¹.

14) – LA DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE

Il Decreto *whistleblowing* riconosce, alle persone che siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo di violazioni di disposizioni normative nazionali o

³⁵ Cfr., l'art. 15 del D. Lgs. n. 24 del 2023.

³⁶ 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.

³⁷ 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.

³⁸ 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.

³⁹ Nelle più volte citate Linee Guida ANAC (a pagina 45), si fa l'esempio di una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti.

⁴⁰ È il caso di chi 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.

⁴¹ Cfr. l'art. 15, comma 2, del D. Lgs. n. 24/2023.

dell'Unione europea, la facoltà di presentare denuncia alle Autorità giudiziarie e contabili.

Operano nei loro confronti le regole di tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni previste per le altre tipologie di segnalazione.

15) – LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI: RUOLI, COMPITI E RESPONSABILITÀ

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'ODV i cui componenti sono dotati dei necessari requisiti di indipendenza ed imparzialità, nonché destinatari di specifica formazione in materia sia di *privacy* che di *whistleblowing*.

L'ODV provvede a trattare la segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e si confronta con il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane per ogni caso in cui sia necessario avviare un procedimento disciplinare e con il RPCT nel caso in cui emergano profili attinenti alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza.

Ricevuta la segnalazione, l'ODV:

- ne effettua una iniziale valutazione sommaria;
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione nei 7 giorni successivi;
- effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nella segnalazione, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante, se richiesto;
- nel corso dell'istruttoria mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale può chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta o le persone coinvolte possono essere sentite d'ufficio (o su loro richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- anonimizza i dati che direttamente o indirettamente possono rivelare l'identità del segnalante.


In base agli esiti delle verifiche preliminari, l'ODV:

- ❖ potrà archiviare la segnalazione, qualora ritenga che la natura e il contenuto della stessa siano irrilevanti ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per la Società e i suoi *stakeholders*, informando dell'esito il soggetto segnalante;
- ❖ potrà dare seguito alla segnalazione affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato, eventualmente rivolgendosi anche alle Autorità competenti, informando dell'esito il soggetto segnalante;
- ❖ potrà decidere di suggerire di attivare un procedimento disciplinare a carico del segnalante se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione si conclude, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'ODV rende conto nella sua Relazione annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e dell'esito degli approfondimenti svolti.

L'ODV, inoltre, mantiene e aggiorna il c.d. "Registro delle Segnalazioni" nel quale vengono annotati:

-  l'identificativo della segnalazione;

- 🚩 la data e l'ora della ricezione della segnalazione;
- 🚩 l'esito dell'analisi preliminare;
- 🚩 l'esito di valutazione della fondatezza;
- 🚩 le conclusioni, con particolare riferimento alle eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

Si ribadisce che, stante la protezione prevista dal Decreto *whistleblowing*, devono essere registrate e conservate anche le segnalazioni anonime in modo da poterle successivamente rintracciare nel caso in cui il segnalante, successivamente identificato, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

16) - LE TUTELE

Il Decreto *whistleblowing* ha individuato un sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, tutele che – come già anticipato - si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante.

Tale sistema di protezioni comprende:

- 🚩 **la tutela della riservatezza** del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- 🚩 **la tutela da eventuali ritorsioni** adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e le condizioni per la sua applicazione;
- 🚩 **le limitazioni della responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Nell'ambito delle tutele apprestate in materia di *whistleblowing* va annoverato anche il divieto di rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta⁴² - dei diritti e degli strumenti di tutela previsti, divieto sancito dall'articolo 22 (*“Rinunce e transazioni”*) del Decreto *whistleblowing*: *“Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.”*⁴³.

17) – LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA

⁴² Si tratta degli accordi conclusi in sede giudiziale (art. 185 cod. proc. civ.), dinanzi alla commissione di conciliazione istituita presso la direzione territoriale del lavoro (art. 410 cod. proc. civ.), innanzi alle sedi di certificazione (art. 31, comma 13, L. 183/2010), innanzi alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (art. 412-ter cod. proc. civ.), presso i collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale (art. 412-quater cod. proc. civ.).

⁴³ Nelle già citate Linee Guida ANAC si evidenzia come la *ratio* sottesa a tali previsioni è quella di evitare che il segnalante e gli altri soggetti considerati dalla disciplina possano essere esposti al rischio di dismettere alcuni diritti con il solo scopo di salvaguardare o ottenere l'occupazione, in assenza di una piena consapevolezza circa le norme di legge e i propri diritti o per via di una situazione di squilibrio o “timore”, anche sotto il profilo di eventuali ritorsioni.

Coerentemente con le previsioni del Decreto *whistleblowing* la SESA tutela, anzitutto, la riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione⁴⁴.

A tal fine vengono dettate le seguenti disposizioni cogenti.

a) In generale le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

b) Valgono le modalità di gestione in via riservata delle segnalazioni individuate nel Paragrafo 11), a tutela della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti tutelati.

c) L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare i dati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

d) Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

e) L'ODV curerà di dare avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

f) La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dall'accesso civico di cui agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (nei limiti in cui l'istituto si applica alla SESA, quale società in controllo pubblico).

g) Deve essere garantita anche la tutela dell'identità della persona fisica segnalata. Conseguentemente l'ODV dovrà adottare particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici della Società a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

h) Va garantita la riservatezza del facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui la sua assistenza si concretizza, e delle persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (si pensi, ad esempio, a persone indicate come testimoni).

i) La riservatezza dei soggetti tutelati va garantita durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni alle Autorità competenti.

⁴⁴ In tema di individuazione dei soggetti tutelati, si veda anche quanto previsto al Paragrafo 3) del Regolamento.

l) Si ricorda, infine, che, a garanzia del rispetto dell'obbligo di riservatezza, il Decreto *whistleblowing* prevede che, in caso di violazione di tale obbligo, l'ANAC applichi ai titolari del trattamento una sanzione amministrativa pecuniaria⁴⁵.

18) – IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti il legislatore ha previsto che l'acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche, denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali⁴⁶.

La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

I titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali in seno alla SESA sono tenuti a rispettare i seguenti principi fondamentali:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente;
- raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce (cosiddetta "limitazione della finalità");
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati (cosiddetta "minimizzazione dei dati")⁴⁷;
- assicurare che i dati siano esatti e aggiornati;
- conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione⁴⁸;
- assicurare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali (cosiddette "integrità, disponibilità e riservatezza");
- rispettare il principio della *privacy by design* e della *privacy by default* nella progettazione e nella gestione dei canali di segnalazione interni:

⁴⁵ In particolare, l'art. 21, comma 1, lettera a), del D. Lgs. n. 24 del 2023 prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro nel caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

⁴⁶ Cfr., l'art. 13, comma 1, del D. Lgs. n. 24 del 2023: "Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, 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. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725."

⁴⁷ L'art. 13, comma 2, del D. Lgs. n. 24 del 2023 stabilisce, infatti, che "I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente."

⁴⁸ Cfr., l'art. 14, comma 1, del D. Lgs. n. 24 del 2023.

- effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e, dunque, prima dell’inizio del trattamento, una valutazione d’impatto sulla protezione dei dati, al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare il rischio di violazioni della *privacy*⁴⁹;
- rendere *ex ante* ai possibili interessati (segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un’informativa sul trattamento dei dati personali; a tal fine sul sito web della SESA, Sezione “Società Trasparente”, Sottosezione “*Whistleblowing*”, è pubblicata una scheda informativa *ad hoc*;
- assicurare l’aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione telematici al fine di evitare l’aggiramento delle misure adottate per tutelare la riservatezza dell’identità del segnalante;
- garantire, ove possibile, il tracciamento dell’attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l’uso improprio di dati relativi alla segnalazione.

19) – LA TUTELA DA RITORSIONI

Il Decreto *whistleblowing* prevede, tra le tutele, il divieto di ritorsione.

Per ritorsione si intende “*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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*”⁵⁰.

L’articolo 17, comma 4, del D. Lgs. n. 24 del 2023 tipizza, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti numerose condotte che, se rientranti nella definizione sopra riportata, costituiscono ipotesi di ritorsione:

- a)** il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b)** la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c)** il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d)** la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e)** le note di merito negative o le referenze negative;
- f)** l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g)** la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h)** la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

⁴⁹ Cfr. l’art. 13, comma 6, del D. Lgs. n. 24 del 2023: “*I soggetti di cui all'articolo 4 definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.*”

⁵⁰ Cfr., l’art. 2, comma 1, lett. m), del D. Lgs. n. 24 del 2023.

- i)** la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l)** il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m)** i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n)** l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o)** la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p)** l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q)** la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Come detto, si tratta di elencazione non tassativa e si è osservato, a questo proposito, che possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati, una valutazione della *performance* artatamente negativa, una revoca ingiustificata di incarichi, un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto, il reiterato non giustificato rigetto di richieste di ferie, congedi, permessi⁵¹.

Si segnala, infine, che la definizione normativa di ritorsione contempla, non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto “tentata” oppure “minacciata”.

Tutti i comportamenti ritorsivi sopra indicati sono assolutamente vietati in seno alla SESA.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto è subordinata al verificarsi delle seguenti condizioni⁵².

(i) I segnalanti o denunciati devono ragionevolmente credere, alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere⁵³.

(ii) La segnalazione o la divulgazione pubblica devono essere effettuate utilizzando i canali e secondo le modalità previste dal presente Regolamento.

(iii) Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciante.

Si segnala che, in mancanza del rispetto delle condizioni soprariportate, la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi da quello che segnala, denuncia e effettua la divulgazione pubblica qualora subiscano indirettamente ritorsioni.

⁵¹ Cfr., la Delibera ANAC n. 311 del 2023, a pagina 63.

⁵² Cfr., l'art. 16 del D. Lgs. n. 24 del 2023.

⁵³ Ciò significa, da un lato che non sono sufficienti supposizioni o “voci di corridoio”, dall'altro che è irrilevante che, successivamente, i fatti segnalati siano accertati come errati, se la segnalazione è stata fatta in base alla convinzione ragionevole che fossero veri. Nessuna rilevanza assumono, invece, i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia. (Cfr., la Delibera ANAC n. 311 del 2023, alle pagine 64 e 65).

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione nel caso in cui venga accertata con sentenza (anche non definitiva) la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa⁵⁴.

Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente all'ANAC [con le modalità descritte al Paragrafo 12)] alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata⁵⁵.

Va evidenziato che il legislatore⁵⁶ ha previsto un'inversione dell'onere probatorio stabilendo che laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, incombe sulla persona che ha attuato la presunta ritorsione l'onere di provare il contrario⁵⁷.

Anche in caso di domanda risarcitoria all'Autorità giudiziaria, la persona deve solo dimostrare di aver effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e di aver subito un danno. Salvo prova contraria, il danno si presume derivato dalla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica⁵⁸.

Dell'inversione dell'onere della prova non possono però avvalersi i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica, i colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con chi segnala, e i soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo⁵⁹.

Si segnala che, nel caso in cui l'ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati ne consegue la loro nullità e viene applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro⁶⁰.

⁵⁴ Nelle citate Linee Guida, l'ANAC ha precisato che: *i)* laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa, solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione, ovvero della sua responsabilità civile; *ii)* l'archiviazione del procedimento penale attivato a carico del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia non esclude l'applicazione della tutela in materia di ritorsioni; *iii)* il riconoscimento in sede di giudizio civile della colpa solo lieve a carico del segnalante non comporta il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

⁵⁵ L'ANAC ha stabilito le modalità di accertamento delle ritorsioni nel Paragrafo 2 della Parte Seconda, delle Linee Guida di cui alla Delibera n. 311 del 2023.

⁵⁶ Cfr. l'art. 17, comma 2, del decreto legislativo n. 24 del 2023.

⁵⁷ Ciò vale nell'ambito dei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali.

⁵⁸ Cfr. l'art. 17, comma 3, del decreto legislativo n. 24 del 2023.

⁵⁹ Cfr. l'art. 5, comma 3, del decreto legislativo n. 24 del 2023.

⁶⁰ Cfr., l'art. 19, comma 4, del D. Lgs. n. 24 del 2023. L'ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o, comunque, il soggetto a cui è imputabile il

Spetta all’Autorità Giudiziaria adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati⁶¹.

20) - CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, interne ed esterne, 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. La conservazione di tale documentazione è a cura dell’ODV.

21) - FORMAZIONE

SESA promuove la conoscenza della normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni ai sensi del Decreto *whistleblowing* e del presente Regolamento tra tutti i dipendenti e collaboratori.

A tal fine, la Società, nell’ambito della formazione sulla “231”, organizza delle sessioni mirate (anche a distanza e mediante l’utilizzo di strumenti informatici) per divulgare e favorire la comprensione dell’istituto del *whistleblowing*.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i dipendenti e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (o registrazione dell’accesso ai moduli formativi di tipo *e-learning*) e l’inserimento in una banca dati del nominativo e dell’eventuale esito del test finale.

22) - ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno della sua approvazione da parte del Consiglio di amministrazione e sostituisce il precedente Regolamento adottato ai sensi del D. Lgs. n. 179 del 2017.

comportamento e/o l’omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l’adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, ad esempio chi propone l’adozione di una sanzione disciplinare ritorsiva. (Cfr., le Linee Guida di cui alla Delibera n. 311 del 2023, a pagina 68).

⁶¹ Si evidenzia che, ai sensi dell’art 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (“*Norme sui licenziamenti individuali*”), riscritto dal Decreto *whistleblowing*, tra i licenziamenti nulli, rientrano anche quelli conseguenti alla segnalazione, alla denuncia all’autorità giudiziaria o alla divulgazione pubblica effettuate ai sensi del decreto legislativo 24 del 2023.

Lo stesso D. Lgs. n. 24 del 2023, all’art. 19, comma 3, stabilisce che i soggetti tutelati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all’Autorità giudiziaria hanno diritto di essere reintegrati nel posto di lavoro.