



REGOLAMENTO

WHISTLEBLOWING

**aggiornato ai sensi
D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24**

Approvazione e	C. di A. _____ 2023
---------------------------	----------------------------



Procedura di Segnalazione delle Violazioni

Sommario

- 1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE**
- 2. DESTINATARI**
- 3. DOVERI DI COMPLIANCE**
- 4. SEGNALAZIONI**
- 5. RISERVATEZZA**
- 6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**
- 7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**
- 8. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI RITORSIONE**
- 9. SANZIONI**
- 10. GESTIONE ISTRUTTORIA INERENTE LA SEGNALAZIONE**



1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura è volta a stabilire le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione (anche presunta) di violazioni¹ di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, nonché violazione di valori e principi sanciti nel Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico di V.H.S. Spa (di seguito il "Codice Etico"), di principi di controllo interno, policy e norme aziendali (di seguito "Segnalazione").

I principi della presente Procedura non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competenti nei Paesi in cui operano le società del Gruppo.

Il "Whistleblower" (c.d. soffiatore di fischietto) è la persona fisica che effettua la segnalazione, divulga pubblicamente ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile violazioni² di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato acquisita nell'ambito del proprio contesto lavorativo³.

2. DESTINATARI

La presente Procedura si rivolge ai seguenti soggetti (di seguito "Destinatari e/o "Segnalanti"):

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) e 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;

¹ Si intendono per «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) 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 nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n.24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. n.24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

A tal fine si rimanda, per ogni approfondimento, al Paragrafo 2.1. delle Linee Guida ANAC.

² Per «violazioni» si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, come meglio elencate all'art. 2, comma 1, lett. a) D.Lgs 24/2023.

³ Per «contesto lavorativo» si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 D.Lgs 24/2023, 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.



- membri di organi sociali;
- soggetti terzi aventi rapporti in generale e relazioni d'affari con V.H.S. (ad esempio lavoratori autonomi, clienti, fornitori, consulenti).

Le segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- dipendenti⁴;
- membri degli organi sociali;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di fatto;
- Società del Gruppo, nell'ambito delle attività svolte per V.H.S. SPA e disciplinate da accordi Intercompany;
- terzi (ad esempio lavoratori autonomi, fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla V.H.S. SPA;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Il presente Regolamento si estende anche ai soggetti che rientrano nei seguenti casi:

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

Il regolamento si applica, inoltre, ai seguenti soggetti:

a) ai facilitatori⁵;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro 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;

d) agli enti di proprietà della persona segnalante 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 predette persone.

⁴ Dipendenti intesi come lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

⁵ Per «**facilitatore**» si intende 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.



3. DOVERI DI COMPLIANCE

I soggetti apicali sono responsabili di osservare e far osservare ai propri collaboratori e dipendenti il presente documento e hanno l'obbligo, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, di individuare una persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione ovvero un soggetto esterno, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, secondo le modalità di seguito descritte.

A tal fine la Società ha individuato un Ufficio interno cui affidare la gestione del canale di segnalazione e la relativa trattazione prevista dalla nuova normativa.

4. SEGNALAZIONI

Il nuovo D.lgs n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

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

Non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

- 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 o contabile 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 sovraordinate;
- 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 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;
- 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

Pertanto, i soggetti che rilevano o vengano altrimenti a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o irregolarità poste in essere, nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbiano un impatto sulla stessa, da soggetti che hanno rapporti con V.H.S. Spa, sono tenuti ad attivare la presente Procedura segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, aver determinato tali violazioni e/o condotte meglio descritte nel precedente *Paragrafo 1, Nota 1*.

In ogni caso è necessario 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.

In particolare, è necessario che risultino chiare:



- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; o la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni possono essere **interne, esterne o pubbliche**.

A tal fine, scopo della presente procedura è anche quello di fornire informazioni chiare sul canale e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Il Regolamento e la procedura di segnalazione sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono rapporti giuridici con la V.H.S., ivi compresa la pubblicazione sul sito internet istituzionale.

A - SEGNALAZIONI INTERNE

Le segnalazioni interne possono essere scritte o orali.

Nell'ipotesi di **segnalazioni anonime**, le stesse sono equiparate a segnalazioni ordinarie e, **a tal fine si rimanda, per ogni approfondimento, al Paragrafo 2.2. delle Linee Guida ANAC⁶**.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'Ufficio preposto svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute⁷.

⁶ Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, per ANAC sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari". I soggetti del settore pubblico e del settore privato che ricevono le segnalazioni tramite canali interni considerano le segnalazioni anonime alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti. In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive. Gli enti del settore pubblico o privato che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

⁷ Per "**diligente seguito alle segnalazioni ricevute**" si intende una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni può utilizzare gli stessi criteri utilizzati dall'ANAC, come meglio elencati al Paragrafo 1 - Parte II delle Linee Guida ANAC, ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di *whistleblowing*, i soggetti cui è affidata la gestione del canale di segnalazione avviano l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. All'esito dell'istruttoria, forniscono un riscontro alla segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. Tale riscontro è



d) fornisce riscontro alla segnalazione entro 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.

La segnalazione deve essere documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- data e luogo in cui l'evento è accaduto;
- nominativi e ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentire l'identificazione;
- nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

In ogni caso, potranno seguirsi le indicazioni di cui al *fac-simile* di segnalazione riportato in **ALLEGATO 1**.

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame della Segnalazione è l'Ufficio interno della V.H.S. Spa.

Le **Segnalazioni interne scritte** devono essere rese attraverso la compilazione della "Scheda di Segnalazione violazione" (**ALLEGATO 1**) da trasmettere attraverso il seguente canale:

- e-mail, indirizzo di posta elettronica: segnalazioniwhistleblowing@vibo-hs.it.

Le **Segnalazioni orali** sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale da indicare in apposita pagina web di segnalazione dedicata al whistleblowing ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La segnalazione interna - **purché con specifica indicazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing** - erroneamente presentata con modalità differente ovvero ad un soggetto diverso da quello espressamente indicato deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

A tal fine la Società mette a disposizione, sul proprio sito, le informazioni sull'utilizzo del canale interno (nonché di quello esterno) con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni stesse attraverso tali canali, sui soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni e, inoltre, fornisce indicazioni da seguire ove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure sia stata trasmessa attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti.

fondamentale per aumentare la fiducia nell'efficacia di tutto il sistema di protezione del *whistleblower* e ridurre il rischio di segnalazioni inutili.



B - SEGNALAZIONI ESTERNE

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna soltanto se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo 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, D.Lgs 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 cit. e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne **sono indirizzate all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** che attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite apposita piattaforma informatica⁸ oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

C - DIVULGAZIONE PUBBLICA

Per «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente» si intende 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 (tra i mezzi di diffusione di massa si includono anche i social network e i nuovi canali di comunicazione come ad esempio facebook, twitter, youtube, instagram che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni).

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.Lgs 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti per dare seguito alle segnalazioni;

⁸ Modalità, termini e condizioni sono reperibili presso il sito ufficiale dell'ANAC.



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

c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

In particolare, in ossequio alle indicazioni fornite dalle Linee Guida ANAC, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- ✓ ad una **segnalazione interna**, a cui l'amministrazione/ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti (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), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- ✓ la persona ha **già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC** la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- ✓ la **persona effettua direttamente una divulgazione pubblica** in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, per 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);
- ✓ la **persona effettua direttamente una divulgazione pubblica**, poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito (ad esempio, poiché 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. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti).

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il *whistleblower*. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, un pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.

Si precisa, infine, che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve tenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.



5. RISERVATEZZA

La società, nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, garantisce la riservatezza della Segnalazione e dei dati ivi contenuti.

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

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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 sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente capoverso, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni sull'identità della persona segnalante (e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità) è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione devono essere tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati, in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Ferme le precedenti previsioni, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, 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.

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

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



Il responsabile del trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è, tramite apposita delega e previa istruzione, l'attuale Ufficio interno della V.H.S. Spa, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, **individuando - con ausilio del responsabile IT - le misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi** derivanti dai trattamenti effettuati provenienti dalle segnalazioni, 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.

Occorre precisare che la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Ciò in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

Per sommarie indicazioni in merito ai principi fondamentali del trattamento dei dati personali, a titolo meramente semplificativo e non esaustivo, si rimanda all'**ANNESSO A**.

7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente paragrafo e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, la stessa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla



conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

8. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI RITORSIONE

Le **misure di protezione** (tra cui la tutela della riservatezza di cui al precedente Paragrafo 5) si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al Paragrafo 1;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Paragrafo 4.

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

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 D.Lgs 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La protezione in parola, opera anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

Ulteriore misura di protezione del segnalante è costituita dal **divieto di ritorsione**, dove 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 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.

Trattasi, quindi, di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti, ma anche in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati e che include anche le ritorsioni “solo tentate o minacciate”⁹.

In particolare, costituiscono ritorsioni¹⁰:

⁹ Secondo le Linee Guida Anac, ciò comporta una estensione della protezione per i soggetti tutelati in quanto questi possono comunicare ad ANAC sia le ritorsioni già compiute nei loro confronti sia quelle tentate, anche se il comportamento non è stato posto in essere in modo compiuto, e quelle soltanto prospettate.

Si consideri, quale esemplificazione di una ritorsione tentata, il licenziamento come conseguenza di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica che il datore di lavoro non è riuscito a realizzare per un mero vizio formale commesso nella procedura di licenziamento; oppure, come esempio di minaccia, la prospettazione del licenziamento o del mutamento delle funzioni avvenuta nel corso di un colloquio che chi ha segnalato, denunciato o effettuato una divulgazione ha avuto con il proprio datore di lavoro. Nei casi di ritorsioni tentate o minacciate, il soggetto tutelato, nel comunicare ad ANAC la ritorsione subita, deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il *fumus* sulla effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo. A titolo esemplificativo, può darsi conto di una riunione tenuta in presenza di più persone in cui si è discusso il licenziamento. Se, in base agli elementi presentati, l'Autorità desume che il tentativo si è consumato o che la minaccia è effettiva, dà avvio al procedimento sanzionatorio. È onere del soggetto che ha tentato la ritorsione o l'ha minacciata dimostrare che i fatti allegati dal segnalante sono estranei alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

¹⁰ Indicate in modo non esaustivo dall'art.17, comma 4, D.Lgs 24/2023.



- 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;
- 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.

Oltre a quelle espressamente sopra riportate 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 rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).

È importante ribadire che affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione, è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

Il segnalante che ritiene di aver subito una ritorsione commessa nel contesto lavorativo può comunicarlo all'ANAC (Autorità competente per la gestione delle comunicazioni di ritorsioni sia nel settore pubblico che privato) che, a sua volta, deve informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Le misure di protezione si applicano ed il divieto di ritorsione si estende anche:

- ✓ ai facilitatori;
- ✓ alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ ai colleghi di lavoro 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 segnalante 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 predette persone.

Ad ogni modo, le **condizioni** per l'applicazione della tutela delle ritorsioni nei confronti delle persone sopra indicate, trovano particolari indicazioni nell'ambito delle Linee Guida ANAC come riportate nella Parte I al Paragrafo 4.2.2.

Infine, il D.Lgs 24/2023 vieta, in generale, rinunce e transazioni **non sottoscritte in sede protetta**¹¹ dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti. Tale previsione risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del *whistleblower*, quale soggetto vulnerabile, nonché degli altri soggetti tutelati che, per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia, potrebbero subire effetti pregiudizievoli. Ne consegue, quindi, che non sono validi *in primis* gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge. Analogamente, non è consentito imporre al *whistleblower*, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto (tutela della riservatezza, da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata o alle limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste). A maggior ragione tali tutele non possono essere oggetto di rinuncia volontaria.

9. SANZIONI

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro al segnalante, nel caso in cui sia stata accertata con sentenza, anche in primo grado, la responsabilità penale di tale persona per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Nell'ipotesi della precedente lett. c) le tutele non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata, altresì, una sanzione disciplinare.

La società V.H.S. prevede nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del D.Lgs n. 231/2001, sanzioni nei confronti di coloro che di cui viene accertata la responsabilità degli illeciti di cui sopra.

10. GESTIONE ISTRUTTORIA INERENTE LA SEGNALEZIONE

¹¹ Da intendersi come sedi giudiziarie, amministrative e sindacali.



Fermo restando che l'unico soggetto preposto alla ricezione e all'esame della Segnalazione è l'Ufficio interno nel caso in cui la Segnalazione abbia per oggetto violazioni del Modello di Organizzazione e/o del Codice Etico, tale soggetto ne informerà entro sette giorni l'Organismo di Vigilanza della V.H.S. per l'opportuna valutazione nello svolgimento delle attività di analisi e verifica sulla fondatezza circa tali fattispecie.

Le attività di cui sopra circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione consistono in un'indagine nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Nel corso dell'analisi e verifiche, l'Ufficio interno può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della stessa, assicurando la riservatezza e, laddove possibile, l'anonimato dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione. Pertanto, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

All'esito della fase di verifica, l'Ufficio interno può predisporre una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela di V.H.S. SPA, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà riscontrata e successivamente archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

In ogni caso entro tre mesi dall'avvenuta ricezione, l'Ufficio interno, a conclusione degli accertamenti, informa dell'esito o dello stato degli stessi il Segnalante, con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

Per sommarie indicazioni in merito all'istruttoria, si rimanda all'**ANNESSO B**.

Allegati:

- 1- Facsimile di Segnalazione**
- 2- Annesso A**
- 3- Annesso B**



(Allegato 1)

FAC-SIMILE
SCHEDA DI SEGNALAZIONE VIOLAZIONE WHISTEBLOWING

- Nome e Cognome del segnalante _____

- Nome e Cognome dell'eventuale facilitatore _____

- Tipologia di rapporto con la Società (cliente, fornitore, consulente, dipendente o altri soggetti indicati al *Paragrafo 2* del Regolamento Whistleblowing), indicando ruolo e funzione di appartenenza se dipendenti _____

- Violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o altri ambiti di violazione (policy, norme, regolamenti, ecc.); illeciti amministrativi, contabili, civili o penali richiamati dalle disposizioni normative nazionali e violazioni al diritto UE _____

- Descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza

- Data e luogo dell'evento cui si riferisce la segnalazione

- Nominativi e ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentirne l'identificazione

- Nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire su fatti oggetto della presente segnalazione

- Eventuali allegati e/o riferimento a documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati

Il sottoscritto dichiara di volersi avvalere delle tutele di cui al D.Lgs 24/2023.

Luogo e data _____

Firma del segnalante _____



ANNESSE A

Principi fondamentali in tema di trattamento dei dati personali nell'ambito del D.Lgs n.24/2023

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 o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali¹².

Come riportato nel Regolamento Whistleblowing di V.H.S. Spa, 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"¹³ dal trattamento dei dati.

A tal fine occorre precisare che il titolare del trattamento è la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali. Pertanto, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 sono titolari del trattamento i soggetti del settore pubblico e privato che istituiscono canali di segnalazione interni, ANAC nell'ambito del canale di segnalazione esterno e le autorità competenti cui le segnalazioni vengono trasmesse.

Come noto, la disciplina sulla tutela dei dati personali stabilisce che i titolari e i contitolari del trattamento, prevedano, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità¹⁴.

A tal riguardo, per la trattazione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce vanno individuate, come da citato Regolamento Whistlebolowing, persone espressamente autorizzate¹⁵ e previamente istruite dai titolari del trattamento¹⁶.

Avuto riguardo all'assetto organizzativo interno di V.H.S. Spa, la società prevede che le autorizzazioni al trattamento dei dati siano tali da ricomprendere tutte le persone che sono coinvolte nella gestione delle segnalazioni (si pensi al caso in cui erroneamente la segnalazione invece di pervenire attraverso i canali corretti pervenga tramite protocollo). Tali soggetti devono inoltre ricevere un'adeguata e specifica formazione professionale volta ad accrescerne le competenze specialistiche - di cui comunque gli stessi devono già essere dotati - anche in materia

¹² In particolare, al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio (GDPR), al D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101. e al D.Lgs. n. 51/2018 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio".

¹³ Cfr. art. 4, par. 1 Regolamento (UE) 679/2016 ai sensi del quale l'interessato è una "persona fisica identificata o identificabile si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale".

¹⁴ Art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii.

¹⁵ Cfr. § 3.1 *supra*. Si consideri inoltre che suddetti soggetti autorizzati operano sotto la direzione del titolare del trattamento eseguendo i compiti loro affidati. Non godono pertanto di apprezzabili margini di autonomia operativa nell'ambito dei trattamenti di dati personali che sono chiamati a svolgere. Resta fermo che le persone autorizzate sono comunque tenute a rispettare i principi fondamentali in materia di tutela dei dati personali.

¹⁶ Ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679.



di normativa sulla protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni, nonché in tema di addestramento relativamente alle procedure predisposte¹⁷.

Inoltre, il decreto prevede che nell'ambito dei canali interni di segnalazione i soggetti del settore pubblico e privato possono affidare la ricezione e la trattazione delle segnalazioni anche ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato.

Tale soggetto, ai sensi della normativa in materia della tutela dei dati personali, assume la qualifica di responsabile del trattamento¹⁸ e deve presentare garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.

L'esecuzione dei trattamenti da parte dei responsabili del trattamento deve essere disciplinata da un contratto o da altro atto giuridico che preveda l'oggetto, la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento. Peraltro, anche i responsabili del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità¹⁹.

Vale poi precisare che, laddove in esito alla valutazione di impatto (cfr. *infra Regolamento Whistleblowing*) si renda necessario il ricorso a misure tecniche e organizzative per ridurre un rischio per i diritti degli interessati, i titolari del trattamento, nell'individuazione e predisposizione di tali misure, ricorrano a soggetti terzi²⁰ al fine di rendere più sicuro e adeguato il canale di gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce. Anche tali soggetti, che operano per conto dei titolari del trattamento, ai sensi della normativa sulla tutela dei dati personali, sono responsabili del trattamento. Si pensi ad esempio a fornitori di piattaforme per la comunicazione esterna o a consulenti esterni²¹.

Qualora i responsabili del trattamento non si limitino a trattare i dati in base alle indicazioni del titolare del trattamento e inizino a definire mezzi e finalità propri, sono considerati titolari rispetto a tale ultimo trattamento e possono pertanto essere soggetti alle sanzioni amministrative pecuniarie da parte del Garante

In base alle previsioni della normativa in materia di dati personali e del D.Lgs. n. 24/2023, come anticipato, i titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- a. Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati (**«liceità, correttezza e trasparenza»**);
- b. Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023 (**«limitazione della finalità»**);
- c. Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati (**«minimizzazione dei dati»**). A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di

¹⁷ Tale specifica formazione deve inoltre avere i caratteri di effettività e concretezza e, al fine di tener conto delle novità o delle specifiche attività affidate ai soggetti in questione, i percorsi formativi necessitano di aggiornamenti e revisioni periodiche (facendo riferimento ad esempio a procedure adottate o in corso di adozione).

¹⁸ Cfr. art. 28 Regolamento (UE) 679/2016 e art. 18 D.Lgs. n. 51/2018.

¹⁹ Cfr. art. 2-quaterdecies D.Lgs. n. 196/2003 e artt. 29 e 32, par. 4 del Regolamento (UE) 679/2016.

²⁰ Cfr. art. 13, co. 6, D.Lgs. n. 24/2023.

²¹ Cfr. considerando 54 direttiva (UE) 1937/2019.



una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio²².

- d. Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («**esattezza**»).
- e. Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati 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 segnalazione⁹⁹ («**limitazione della conservazione**»).
- f. Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («**integrità e riservatezza**»). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito dei canali interni e del canale esterno di segnalazione, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate.
- g. Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali²³. In particolare tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti²⁴.
- h. Effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, **una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati** nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate (a causa ad esempio del gran numero dei soggetti interessati di cui sono magari trattati anche dati sensibili o del ricorso a strumenti informatici e tecnologici nuovi) al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio²⁵.
- i. Rendere *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) **un'informativa sul trattamento dei dati personali**²⁶ mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito

²² In tal caso il soggetto deputato a valutare la manifesta inutilità dei dati è il titolare del trattamento, in persona di coloro che sono autorizzati a ricevere e a trattare le segnalazioni, sulla base di indicazioni impartite dallo stesso titolare e dalla normativa di settore ⁹⁹ Cfr. art. 14, co. 1, D.Lgs. 24/2023.

²³ Occorre in particolare adottare misure tecniche e organizzative fin dalla progettazione del canale di segnalazione (**privacy by design**) e garantire che per impostazione predefinita (**privacy by default**) siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia.

²⁴ Cfr. art. 25 Regolamento (UE) 679/2016.

²⁵ Ai sensi degli artt. 35 e 36 del Regolamento (UE) 679/2016.

²⁶ Ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 679/2016. Tale informativa (che può essere, ad esempio, inclusa nell'atto organizzativo adottato dall'amministrazione/ente per la gestione delle segnalazioni ovvero pubblicata in un'apposita sezione dell'applicativo informatico utilizzato per l'acquisizione e gestione delle segnalazioni), deve essere resa nel momento in cui i dati personali sono ottenuti e deve contenere una serie di indicazioni specifiche. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, all'identità e ai dati di contatto del titolare del trattamento, del responsabile del trattamento, ove presente, e della persona autorizzata al trattamento, le



web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Non devono invece essere fornite informative *ad hoc* ai vari soggetti interessati.²⁷

- j. Assicurare l'aggiornamento del **registro delle attività di trattamento**²⁸, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni²⁹.
- k. Garantire il **divieto di tracciamento dei canali di segnalazione**. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.³⁰
- l. **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. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante³¹.

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone autorizzate o dei responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato. In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare di provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie³². Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziario³³. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile³⁴.

finalità del trattamento cui sono destinati i dati personali nonché la base giuridica del trattamento; il periodo di conservazione dei dati personali

²⁷ Ciò anche per evitare elevati flussi informativi dai quali è possibile dedurre il coinvolgimento della persona in una segnalazione vanificando le tutele per la riservatezza approntate dal decreto (v. anche 14, par. 5, lett. b) e d), del Regolamento (UE) 2016/679, che peraltro in taluni casi, che possono sussistere nel contesto di specie, esclude l'obbligo di fornire l'informativa quando i dati non sono raccolti presso l'interessato).

²⁸ Tale registro dovrà contenere, ad esempio, il nome e i dati di contatto del titolare del trattamento e, ove presente, del contitolare del trattamento; una descrizione delle categorie di soggetti interessati e delle categorie di dati personali che vengono in rilievo; le autorità competenti a cui i le segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, e quindi i dati personali in esse contenuti, sono stati o saranno comunicati.

²⁹ Ai sensi dell'art. 30 del Regolamento (UE) 679/2016.

³⁰ Ciò in quanto la registrazione e la conservazione (ad esempio, nei log degli apparati firewall), delle informazioni relative alle connessioni ai predetti canali di segnalazione consente la tracciabilità dei soggetti che utilizzano tale applicativo, tra i quali i segnalanti. Ciò, rende inefficaci le altre misure adottate per tutelare la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

³¹ Il tracciamento, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 della l. n. 300/1970, può essere effettuato esclusivamente al fine di garantire la correttezza e la sicurezza del trattamento dei dati.

³² Cfr. artt. 58, co. 2 e 83 del Regolamento e art. 166 e ss. D.Lgs. n. 196 del 2003.

³³ Cfr. art. 166, co. 10 D.Lgs. n. 196/2003.

³⁴ Cfr. artt. 82 e 84 Regolamento (UE) 679/2016 e artt. 167 e ss. D.Lgs. n. 196/2003.



ANNESSO B

Preliminari linee guida per la gestione delle segnalazioni interne previste dal D.Lgs. n.24/2023

1. Il canale interno per la presentazione e la gestione delle segnalazioni

V.H.S. Spa attiva un canale di segnalazione interna che garantisce, tramite il ricorso a strumenti adeguati, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni interne devono essere trasmesse solo all'Ufficio competente alla loro gestione.

L'Ufficio in parola si occupa di fornire informazioni sull'uso del canale di segnalazione interna, sugli obblighi informativi relativi al trattamento dei dati personali³⁵, nonché sulle misure di protezione di cui al Capo III del D.Lgs n. 24/2023, rinviando ai contenuti del Regolamento Whistleblowing e a quelli di successivi eventuali atti di indirizzo

Le segnalazioni *whistleblowing* possono essere trasmesse all'Ufficio interno competente da parte dei soggetti legittimati come indicati dall'art. 3 del D.Lgs n. 24/2023. Si precisa che ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. g) per "*persona segnalante*" si intende "*la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo*": il segnalante deve essere necessariamente una persona fisica.

Non sono prese in considerazione, pertanto, le segnalazioni presentate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, in quanto l'istituto del *whistleblowing* è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in suo nome e per suo conto, non spendendo la sigla sindacale³⁶. In tale ultimo caso, le segnalazioni sono archiviate, in quanto prive del requisito soggettivo previsto dalla normativa e, se relative a materie di competenza V.H.S. Spa, sono trattate quali segnalazioni ordinarie.

Si rammenta che la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 nonché all'accesso di cui all'art. 2-undecies, comma 1, lett. f) del codice in materia di protezione dei dati personali.

Eventuali segnalazioni interne presentate erroneamente ad un soggetto diverso dall'Ufficio interno competente, devono essere trasmesse a quest'ultimo, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele di cui al D.Lgs 24/2023, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Tali segnalazioni sono considerate "*segnalazioni whistleblowing*" e pertanto sottratte all'accesso documentale.

Diversamente, nel caso in cui la segnalazione sia trasmessa ad un soggetto diverso dall'Ufficio interno competente e il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing*, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria e, pertanto, non è più sottratta ad un eventuale accesso. Va da sé che, in questo caso, l'ente ricevente gestirà la segnalazione in conformità alla propria normativa di riferimento e *ratione materiae* aziendale.

In tal senso il Regolamento Whistleblowing adottato dall'azienda fornisce informazioni chiare sul canale, le procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

³⁵ Cfr. artt. 13 e 14 Regolamento UE 679/2016.

³⁶ Laddove la persona agisse utilizzando la sigla sindacale, non assumerebbe la qualifica di segnalante e non beneficerebbe delle tutele previste dal d.lgs. n. 24/2023 in quanto resterebbe ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla Legge n. 300/1970.



La segnalazione interna viene acquisita dall'Ufficio preposto mediante:

- il canale predisposto e le garanzie offerte dal sistema tecnologico in tema di riservatezza e l'esclusività;
- segnalazione orale mediante messaggistica vocale;
- incontro diretto con il segnalante, entro un termine ragionevole.

Acquisita la segnalazione mediante i canali appositamente predisposti, l'Ufficio procede a dare avviso alla persona segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro sette giorni dalla data della sua acquisizione, salvo esplicito rifiuto della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'RSPP ritenga che l'avviso potrebbe pregiudicare la tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante (si pensi, a tale riguardo, alle segnalazioni effettuate in forma orale mediante linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale).

L'RSPP, quindi, procede preliminarmente a verificare la sussistenza di almeno una delle condizioni previste per l'effettuazione della segnalazione interna descritte all'interno del Regolamento Whistleblowing.

All'esito di tale verifica preliminare laddove non ricorra alcuna delle suddette condizioni, l'RSPP archivia la segnalazione poiché improcedibile.

Diversamente, l'Ufficio procede a valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata in via diretta dall'RSPP quando non è possibile coltivare l'istruttoria. A titolo esemplificativo, si indicano i seguenti motivi:

- a. manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a);
- b. manifesta insussistenza dei presupposti di legge, ivi inclusa l'assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione;
- c. manifesta incompetenza dell'Ufficio interno competente sulle questioni segnalate;
- d. accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- e. produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- f. mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni.

L'Ufficio interno competente, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al *whistleblower* elementi integrativi.

L'Ufficio interno competente mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, tenendo traccia dell'attività svolta e sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

In ogni caso, l'Ufficio interno competente provvede a dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del D.Lgs 24/2023, per “riscontro” si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ai sensi del medesimo articolo, co. 1, lett. n), per “seguito” si intende l'azione intrapresa dall'Ufficio interno competente per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

All'esito della fase di verifica, l'ufficio interno nella persona dell'Ufficio interno competente può predisporre una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela di V.H.S.



SPA, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà riscontrata e successivamente archiviata, unitamente alle relative motivazioni.