

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
(C.D. WHISTLEBLOWING)
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023 N. 24**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di AFAM S.p.A.

INDICE

INDICE	1
PREMESSA	3
1. IL WHISTLEBLOWING	3
2. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO.....	4
3. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI E PRASSI.....	5
4. DESTINATARI	6
5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	7
REGOLAMENTO	8
ART. 1 - CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE.....	8
ART. 2 – QUANDO SI PUÒ SEGNALARE.....	8
ART. 3 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	9
ART. 4 – ESCLUSIONE DAL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO	10
ART. 5 – TIPOLOGIA DI SEGNALAZIONI	11
ART. 6 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	12
ART. 7 – CARATTERI DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	12
ART. 8 - CANALI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE AD AFAM S.p.A.	13
ART. 9- CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	17

ART. 10- SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE DIVERSI DAL SEGNALANTE	17
ART. 11- GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	18
ART. 12- SEGNALAZIONE INTERNA PRESENTATA AD UN SOGGETTO DIVERSO O PRIVA DELLE INDICAZIONI CHE CONSENTONO DI IDENTIFICARLA COME SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	21
ART. 13- TUTELE RICONOSCIUTE AL SEGNALANTE DALLA NORMATIVA	22
ART. 14 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE, DEL FACILITATORE E DI PERSONE MENZIONATE NELLA SEGNALAZIONE	23
ART. 15- TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SOGGETTO SEGNALATO	25
ART. 16- PRINCIPI DA RISPETTARE PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	25
ART. 17- TUTELA DA RITORSIONI	27
ART. 18- ALTRE TUTELE PER IL SEGNALANTE	28
ART. 19- PROTEZIONE PER IL SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI “FALSE”	29
ART. 20- ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE.....	30
ART. 21- SANZIONI	31
ART. 22- ENTRATA IN VIGORE	32

PREMESSA

1. IL WHISTLEBLOWING

Il whistleblowing è un istituto di derivazione anglosassone introdotto in Italia con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica amministrazione*”, adottata in ottemperanza a raccomandazioni ed obblighi convenzionali assunti nei contesti ONU, OCSE, Consiglio d’Europa e Unione Europea.

La disciplina è stata successivamente modificata e ridefinita da ulteriori interventi.

In particolare, in considerazione dei principi espressi in sede europea, il 10 marzo 2023 è stato pubblicato il Decreto Legislativo n. 24, pubblicato nella G.U. il 15.03.2023 (di seguito D.Lgs. 24/2023) recante “*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*” che detta una disciplina organica ed uniforme della materia.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 1 e 2 del D.Lgs. 24/2023, il whistleblower è la persona che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società, di cui è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione -che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media-, dall’altro, è uno strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la commissione di illeciti nel settore pubblico e privato. L’obiettivo perseguito dal legislatore è quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura.

Garantire la protezione -sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni- dei soggetti che segnalano, contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’Ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Con il D.Lgs. 24/2023, in particolare, rispetto alla previgente normativa:

- viene ampliato sia l'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, che il novero delle persone che possono essere protette
- viene valorizzato il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito R.P.C.T.) nella gestione delle segnalazioni
- si rafforza il sistema generale di tutela e protezione del segnalante.

2. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO

In attuazione del D.Lgs. 24/2023 e delle *“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.”* approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da ANAC, il presente Regolamento, che è un atto organizzativo collegato al *“Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231”* (di seguito M.O.G.) aziendale ed alle *“Misure Integrative al M.O.G. per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”* della Società, regola il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili ai dipendenti della Società e/o terzi, relative a violazioni di leggi, norme comunitarie e regolamenti come di seguito meglio specificato, compresi il Codice Etico adottato dalla Società, il M.O.G. e le *“Misure Integrative al M.O.G. per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”* di AFAM S.p.A.. Scopo del presente Regolamento è quello di fornire chiare indicazioni della procedura da seguire al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, i dubbi, le incertezze o i timori di ritorsioni o discriminazioni.

La presente procedura, infatti, è anche volta a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall’Autorità Giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di illeciti, violazioni del M.O.G., del Codice Etico e delle procedure interne o di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) fornire un’adeguata tutela contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati *“direttamente o indirettamente”* alla segnalazione;

c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

Per quanto non espressamente indicato dal presente Regolamento resta integralmente applicabile quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 che, in sintesi, prevede:

- un regime di tutela per specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del segnalante nonché dei c.d. facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al segnalante;
- l'istituzione di canali per le segnalazioni interne alla Società (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la facoltà di sporgere denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile e la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 24/2023) di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del D.Lgs. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

3. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI E PRASSI

- D.Lgs. 24/2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina whistleblowing)”*
- D.Lgs. 231/01 e ss. mm. ii. *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*
- D.Lgs. 175/2016 e ss.mm.ii. *“Testo unico sulle Società a partecipazione pubblica”*
- Legge 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*

- Legge 33/2013 e ss.mm.ii. *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*
- Regolamento 679/2016 UE (GDPR - RGDP)
- D.Lgs. 196/03 e ss.mm.ii. relativamente al trattamento ed alla protezione dei dati personali
- *“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.”* approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023
- *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l’esercizio del potere sanzionatorio ANAC”* approvato con Delibera n. 301 del 12 luglio 2023
- Determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*
- *“Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231”* (M.O.G.) di AFAM S.p.A.
- *“Misure Integrative al M.O.G. per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”* adottate da AFAM S.p.A.
- Codice Etico adottato da AFAM S.p.A.

4. DESTINATARI

Destinatari delle procedure di cui al presente Regolamento sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell’Organismo di Vigilanza (di seguito O.d.V.) di AFAM S.p.A.;
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori (anche per contratti di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la Società;
- i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie, ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dal presente Regolamento che sono in possesso di informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.

5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento disciplina il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, compresa l'archiviazione e la conservazione riferite sia alle segnalazioni che alla documentazione ad esse correlata, che dovranno essere svolti con le modalità indicate negli articoli successivi.

Quanto previsto nel presente Regolamento si applica anche alle segnalazioni anonime, che saranno valutate purché adeguatamente circostanziate, come di seguito sarà disciplinato.

REGOLAMENTO

ART. 1 - CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo da intendere secondo la seguente ampia accezione fornita dal D.Lgs. 24/2023:

- i dipendenti a qualsiasi titolo di AFAM S.p.A., anche temporanei ed assunti in prova, ed i tirocinanti (retribuiti o meno);
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori di soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di AFAM S.p.A.;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- coloro che ancora non lavorano per la Società, ma che possono aver acquisito informazioni durante le fasi di selezione o di prova, nonché gli ex dipendenti o collaboratori, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro;
- gli azionisti persone fisiche;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela si applica, non solo in costanza di rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto.

ART. 2 – QUANDO SI PUÒ SEGNALARE

Il segnalante può effettuare la segnalazione:

- Quando il rapporto giuridico è in corso;
- Durante il periodo di prova;

- 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;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

ART. 3 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non tutte le tipologie di illecito rilevano ai fini dell'applicabilità della disciplina.

Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 24/2023, possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che consistono in:

- violazioni di disposizioni normative nazionali (amministrative, contabili, civili o penali, comprese le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le violazioni del M.O.G.);

- e violazioni di disposizioni normative europee (si tratta della violazione della normativa dell'U.E. indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione -anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato Allegato) che ledono l'interesse pubblico, anche con riferimento all'Unione Europea, o l'integrità di AFAM S.p.A. e riferite ai seguenti settori:

appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente¹; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi; salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata, protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea²; atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'U.E. in materia di concorrenza e di

¹ A titolo esemplificativo si riportano i cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.

² Si riportano a titolo esemplificativo le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa a danno dell'Unione Europea.

aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Possono essere oggetto di segnalazione, le informazioni sulle violazioni di cui sopra, commesse nell'ambito dell'organizzazione/attività aziendale.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate o violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, precisi e concordanti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal D.Lgs. 24/2023.

ART. 4 – ESCLUSIONE DAL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO

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 le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Conformemente all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 24/2023, sono escluse dal campo di applicazione del presente Regolamento anche le segnalazioni inerenti a:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme giuridiche o di regole/procedure interne;
- b) 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 dell'Unione Europea;

c) violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del D.Lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);

d) fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale (ad esempio, l'obbligo di segretezza delle indagini di cui all'art. 329 C.p.P.), di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni 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;

e) richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali (c.d. diritti privacy), ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR) e dei D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni. Qualora, però, dette circostanze siano rilevanti anche ai sensi del M.O.G. dovranno essere oggetto di segnalazione, come previsto dalla presente Procedura.

Se dovessero pervenire segnalazioni escluse dal campo di applicazione del presente Regolamento saranno inoltrate ai competenti riferimenti aziendali.

ART. 5 – TIPOLOGIA DI SEGNALAZIONI

Il D.Lgs. 24/2023 prevede diverse modalità di segnalazione:

- ❖ segnalazione interna
- ❖ segnalazione esterna ad ANAC
- ❖ denuncia all'Autorità Giudiziaria
- ❖ divulgazione pubblica.

La scelta del canale di segnalazione non è discrezionale.

I segnalanti sono tenuti ad utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023, possono effettuare una segnalazione esterna (ad ANAC) o una divulgazione pubblica.

Le disposizioni contenute nel presente Regolamento non esimono in alcun modo i soggetti che, rivestendo la qualifica di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di Pubblico Servizio, sono gravati dell'obbligo di denuncia ai sensi di quanto previsto dal Codice di Procedura Penale e dal Codice Penale.

ART. 6 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Il R.P.C.T. (Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza) di AFAM S.p.A. è l'unico soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni pervenute alla Società.

Il R.P.C.T. è dotato della necessaria autonomia nella gestione delle segnalazioni e deve svolgere il proprio compito con obiettività, imparzialità, indipendenza e rispettando il dovere di riservatezza.

In caso di conflitto d'interessi, anche potenziale, il R.P.C.T. sarà tenuto a rilevarlo e ad astenersi. Nei casi di temporanea ed improvvisa assenza del R.P.C.T. o in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, le segnalazioni verranno ricevute/gestite, nel rispetto di quanto indicato dal presente Regolamento, dal Sostituto del R.P.C.T..

ART. 7 – CARATTERI DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La segnalazione può essere presentata sia per iscritto, che oralmente.

Per tutte le modalità di presentazione è opportuno, per mantenere riservata l'identità del segnalante ed evitare che la segnalazione venga considerata come una comunicazione ordinaria, che il segnalante specifichi in modo chiaro che si tratta di una segnalazione di whistleblowing.

L'oggetto della segnalazione deve corrispondere a quanto indicato all'art. 3 del presente Regolamento.

I fatti e le circostanze esposti devono essere riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante (non riportati o riferiti al segnalatore da altri soggetti), devono essere quelli tipizzati

dalla normativa, devono incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità di AFAM S.p.A. e non possono riguardare contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai suoi rapporti individuali di lavoro.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile chiara, circostanziata e contestualizzata al fine di consentire la valutazione dei fatti.

In essa si devono esporre in modo chiaro:

- a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- b) la descrizione del fatto;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i 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.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il R.P.C.T. della Società può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Le segnalazioni anonime ricevute saranno registrate e conservate con la relativa documentazione allegata.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, dettagliate, relative a fatti riscontrabili e relazionabili a contesti determinati, sono equiparate a segnalazioni di whistleblowing e trattate, di conseguenza, in conformità a quanto previsto nel presente Regolamento.

Il segnalante anonimo, successivamente individuato, che abbia subito ritorsioni, beneficia della tutela stabilita dal D.Lgs. 24/2023.

ART. 8 - CANALI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE AD AFAM S.p.A.

La segnalazione deve essere fatta utilizzando gli appositi canali interni istituiti da AFAM S.p.A. per ricevere e trattare le segnalazioni.

In via prioritaria si raccomanda l'utilizzo della specifica piattaforma informatica dedicata.

Tale piattaforma garantisce la riservatezza e la sicurezza delle informazioni in quanto consiste in un servizio web dotato di un sistema di crittografia avanzata per cui tutti i contenuti inseriti, compresa l'identità del segnalante, sono crittografati e possono essere letti esclusivamente dal segnalante e dal R.P.C.T.. Vi è, inoltre, la completa separazione dei dati del segnalante dal contenuto della segnalazione e la possibilità di compilare un modulo per denunciare una o più condotte illecite o di effettuare una segnalazione vocale.

Le segnalazioni sono visibili all'interno del sistema soltanto dal R.P.C.T. .

Il link di accesso è il seguente: <https://afamfoligno.segnalazioni.net>

Le principali caratteristiche della piattaforma sono:

- Consentire l'invio di segnalazioni "riservate" in cui il segnalante comunica i propri dati o di segnalazioni "anonime".
- Prima di procedere all'invio della segnalazione "riservate", il segnalante si registra sulla piattaforma seguendo le istruzioni fornite in fase di accesso alla piattaforma, e sceglie le credenziali (username e password) che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione. Attraverso la piattaforma il segnalante può verificare la risposta del R.P.C.T., seguire l'iter della segnalazione e dialogare con lui riscontrando richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- Il segnalante può procedere all'inserimento di una segnalazione anonima, senza previa registrazione dei suoi dati alla piattaforma. Il sistema, in questo caso, rilascia automaticamente un codice utilizzabile per seguire l'iter della segnalazione, ovvero per accedere all'area messaggi della piattaforma;
- La segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di una scheda o tramite il sistema di registrazione vocale (messaggio audio). I dati del segnalante registrato sono separati dalla segnalazione, pertanto la segnalazione viene inviata al R.P.C.T. in forma anonima. Soltanto il R.P.C.T. è in grado di associare la segnalazione all'utente che l'ha creata e quindi di visualizzare l'identità del segnalante. In caso di registrazione vocale la voce del segnalante risulterà irriconoscibile grazie all'utilizzo di un sistema integrato di distorsione vocale;

- La segnalazione viene ricevuta solo dal R.P.C.T. e gestita da quest'ultimo mantenendo il dovere di confidenzialità e riservatezza nei confronti del segnalante;
- La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) ed in qualsiasi luogo, utilizzando anche l'apposita applicazione per dispositivi mobili "Legality Whistleblowing".

I dati e i documenti oggetto della segnalazione sono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e conformemente a quanto indicato nell'apposita informativa pubblicata sul sito della Società (www.afamfoligno.com) nella sezione "Società Trasparente", sottosezione "Segnalazione di illeciti" poi "Segnalazione di illeciti (whistleblowing)".

In alternativa, **in via residuale e comunque sconsigliata**, la segnalazione potrà essere presentata

- in forma scritta in modalità cartacea;
- con incontro diretto (quest'ultimo solo su richiesta del segnalante).

Nel caso in cui riceva una segnalazione da canali diversi dalla piattaforma è opportuno che il R.P.C.T. crei nella piattaforma informatica dedicata un fascicolo della segnalazione al fine di gestirla all'interno del software, preservando così il contenuto della segnalazione e l'identità del segnalante.

Per tutte le modalità di presentazione della segnalazione diverse dalla piattaforma è necessario, per mantenere riservata l'identità del segnalante ed evitare che la segnalazione venga considerata come una comunicazione ordinaria, che il segnalante specifichi in modo chiaro che si tratta di una segnalazione di whistleblowing.

Segnalazione in forma scritta in modalità cartacea.

È necessario che la segnalazione venga inserita in tre buste chiuse:

- la prima (busta A) con i dati identificativi del segnalante ed i suoi recapiti, unitamente alla fotocopia fronte-retro del suo documento di identità;
- la seconda (busta B) con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Si consiglia di utilizzare gli appositi moduli (Modulo A. Dati del segnalante e Modulo B. Segnalazione) predisposti dalla Società e pubblicati come allegati al documento intitolato “*Sintesi della disciplina e indicazioni di base per le segnalazioni interne*” pubblicato sul sito www.afamfoligno.com alla home page ed alla sezione “*Società Trasparente*”, sottosezione “*Segnalazione di illeciti*” poi “*Segnalazione di illeciti (whistleblowing)*”.

È comunque possibile inviare una segnalazione con diversa struttura da quella prevista nei moduli, anche se sconsigliato, a condizione che contenga gli stessi elementi essenziali e che specifichi in modo chiaro che si vuole mantenere riservata l'identità e beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 nel caso di eventuali ritorsioni.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una **terza busta chiusa (busta C) indirizzata al R.P.C.T. di AFAM S.p.A. che rechi all'esterno la dicitura “PERSONALE RISERVATA AL R.P.C.T.”**, per renderla riconoscibile ed evitare che venga aperta da soggetti diversi dal R.P.C.T..

Tali comunicazioni verranno protocollate dalla Società solo nell'involucro esterno -che non dovrà essere aperto- e verranno poi consegnate senza ritardo al R.P.C.T..

La busta C potrà essere inviata a mezzo posta, ordinaria o raccomandata, o con corriere a **R.P.C.T. di AFAM S.p.A., Piazza Ettore Giacomini n. 30, 06034 Foligno (PG).**

La consegna a mano della busta C presso la sede della Società è possibile, ma sconsigliata per evidenti ragioni di mantenimento della riservatezza.

La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata da parte del R.P.C.T..

Segnalazione con incontro diretto (residuale e sconsigliata).

La segnalazione potrà essere presentata con incontro diretto solo su richiesta motivata del segnalante da formulare, preferibilmente, utilizzando le forme di segnalazione sopra illustrate. L'incontro andrà fissato entro un termine ragionevole, adottando le opportune cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante.

Al segnalante andrà fornita l'informativa sul trattamento dei dati.

La segnalazione resa oralmente dovrà essere registrata. La segnalazione potrà essere caricata dal R.P.C.T. nella piattaforma informatica dedicata alle segnalazioni.

Il contenuto della segnalazione dovrà comunque essere conforme a quanto previsto al successivo art. 9.

Con protocollazione riservata da parte del R.P.C.T. ad ogni segnalazione viene assegnato un identificativo.

ART. 9- CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Nella segnalazione devono essere indicati in modo chiaro:

- nome e cognome del whistleblower ed i suoi recapiti (compresi telefono, e-mail e pec -se posseduta-) a cui il R.P.C.T. dovrà indirizzare le comunicazioni (chiaramente solo per le segnalazioni non anonime);
- i fatti specifici oggetto di segnalazione;
- il contesto lavorativo in cui opera il whistleblower e il profilo professionale da lui rivestito;
- la descrizione sintetica delle modalità con cui il whistleblower è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

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

ART. 10- SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE DIVERSI DAL SEGNALANTE

Ai fini della normativa in esame, oltre al segnalante, vengono tutelati anche i seguenti soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Essi sono:

-Facilitatore: 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.

L'ANAC nelle *“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.”* approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio

2023, chiarisce che il termine “*assistenza*”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo di quest’ultimo.

-Persone del medesimo contesto lavorativo del whistleblower legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. L’ANAC precisa che la norma intende proteggere 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, legati al segnalante da uno stabile legame affettivo (convivenza o relazione affettiva stabile) o di parentela entro il quarto grado che, per tale motivo, rischiano ritorsioni;

-Colleghi di lavoro del whistleblower, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Sono esclusi gli ex colleghi, in quanto il rapporto deve essere attuale;

-Enti di proprietà -in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria con terzi- del whistleblower;

-Enti presso i quali il whistleblower lavora;

-Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

ART. 11- GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La gestione della segnalazione è affidata al R.P.C.T. che è tenuto a:

1. effettuare una protocollazione riservata mediante autonomo registro delle segnalazioni pervenute, attribuendo a ciascuna segnalazione un numero di protocollo con la relativa data;
2. rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui si ritenga che l’avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell’identità del segnalante;
3. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni;
4. dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute, valutando l’ammissibilità o meno della segnalazione, come di seguito specificato;

5. se la segnalazione risulta ammissibile, avviare un'istruttoria interna, all'esito della quale verrà fornito un riscontro alla persona segnalante, come di seguito specificato.

Per una sicura conservazione delle segnalazioni ricevute, il R.P.C.T. dovrà inserire nella piattaforma informatica dedicata di cui al precedente art. 8 le segnalazioni pervenute da altri canali (busta chiusa, incontro, etc.).

-Valutazione dell'ammissibilità della segnalazione

Un "*corretto seguito delle segnalazioni pervenute*" implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter, quindi, accordare al segnalante le tutele previste dalla legge.

Non saranno considerate ammissibili le segnalazioni che non rispecchiano i requisiti di cui agli artt. da 1 a 4 del presente Regolamento, quelle manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, quelle dal contenuto così generico da non consentire la comprensione dei fatti, né le segnalazioni di illeciti corredate da documentazione non appropriata o inconferente.

- Istruttoria interna e riscontro

Se la segnalazione risulta ammissibile, il R.P.C.T. avvierà un'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarle in modo imparziale.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il R.P.C.T. può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo a quest'ultimo chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, preferibilmente tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti dall'Ufficio Amministrativo della Società o dalle singole Farmacie, avvalersi del supporto dei dipendenti, coinvolgere l'O.d.V. o altri organi di controllo o terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura di non compromettere la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato³.

³ Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e

Qualora la segnalazione di whistleblowing afferisca ad ambiti riguardanti il M.O.G. o a condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il R.P.C.T., nel rispetto del dovere di riservatezza e di tutela della privacy, dovrà informare l'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito O.d.V.) della segnalazione coinvolgendolo nel processo di valutazione e gestione della segnalazione in ragione dei compiti che la legge e il M.O.G. attribuiscono all'O.d.V.; in tutti gli altri casi, il R.P.C.T. condurrà l'iter istruttorio in autonomia, fornendo, ove necessario, all'O.d.V. un'informativa di sintesi successiva e aggregata.

All'esito dell'istruttoria il R.P.C.T. fornisce un riscontro al segnalante non anonimo.

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 dell'art. 2, co. 1, lett. n), per “seguito” si intende l'azione intrapresa dal R.P.C.T. per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Qualora, a seguito dell'attività istruttoria svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, il R.P.C.T. -con il coinvolgimento dell'O.d.V. della Società limitatamente alle segnalazioni che afferiscono ad ambiti riguardanti il M.O.G. o a condotte comunque rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001- dovrà rivolgersi immediatamente (comunicando l'esito dell'accertamento) agli organi preposti interni o esterni, a cui, secondo le rispettive competenze, spetta il potere di accertare le responsabilità individuali e sanzionarle.

Il “riscontro”, da effettuare entro il termine di tre mesi al segnalante (o sei mesi se ricorrono giustificate e motivate ragioni), può consistere:

-nella comunicazione dell'archiviazione;

comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice). Le attività istruttorie dovranno essere, altresì, espletate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

- nell'avvio di un'inchiesta interna e, eventualmente, nelle relative risultanze;
- nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- nel rinvio ad un'Autorità competente per ulteriori indagini.

La comunicazione può anche essere meramente interlocutoria potendo consistere nell'indicazione delle informazioni relative a tutte le attività che si intende intraprendere e dello stato di avanzamento dell'istruttoria.

In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, l'esito finale della segnalazione (il c.d. "*riscontro*") dovrà comunque essere comunicato alla persona segnalante.

ART. 12– SEGNALAZIONE INTERNA PRESENTATA AD UN SOGGETTO DIVERSO O PRIVA DELLE INDICAZIONI CHE CONSENTONO DI IDENTIFICARLA COME SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Qualora la segnalazione interna sia indirizzata ad un soggetto diverso dal R.P.C.T. della Società, laddove il segnalante abbia dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia comunque desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "*segnalazione whistleblowing*" e sarà trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al R.P.C.T..

Il soggetto diverso dal R.P.C.T. che ha ricevuto la segnalazione dovrà evitare di leggere la segnalazione e, in ogni caso, è tenuto a mantenere lo stretto riserbo sulle informazioni anche involontariamente acquisite, potendo, in mancanza, rispondere di illecito disciplinare come indicato nel M.O.G. della Società.

Diversamente, se il segnalante non ha dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Si precisa, comunque, che una segnalazione presentata ad un soggetto non competente può essere considerata di whistleblowing anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti (per esempio dall'utilizzo della modulistica apposta per le segnalazioni di whistleblowing o dal richiamo alla normativa in materia).

ART. 13- TUTELE RICONOSCIUTE AL SEGNALANTE DALLA NORMATIVA

La persona che segnala comportamenti illeciti riconducibili all'ambito del whistleblowing usufruisce di un particolare regime di tutela.

I motivi che hanno indotto la persona ad effettuare la segnalazione non rilevano ai fini della sua protezione. È comunque necessario che la segnalazione sia effettuata in buona fede.

Il sistema di protezione introdotto dal D.Lgs. 24/2023 prevede:

- la **tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione** (art. 4, comma 1 e art. 12, del D.Lgs. 24/2023). L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196;
- la **tutela da eventuali misure ritorsive adottate o anche solo tentate o minacciate** dalla Società in ragione della segnalazione effettuata (artt. 17 e 19 del D.Lgs. 24/2023);
- delle **limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni** (art. 20 del D.Lgs. 24/2023);
- la previsione di **misure di sostegno da parte di enti del Terzo Settore** inseriti in un apposito elenco pubblicato dall'ANAC.

La normativa dispone anche che le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.Lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del Codice Civile.

ART. 14 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE, DEL FACILITATORE E DI PERSONE MENZIONATE NELLA SEGNALAZIONE

Il R.P.C.T. garantisce la massima riservatezza non solo dell'identità del segnalante, ma anche di tutti gli elementi/informazioni della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del whistleblower o degli altri soggetti protetti dalla normativa.

Nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, in qualità di titolare del trattamento, AFAM S.p.A. autorizza al trattamento dei dati personali dei segnalanti il R.P.C.T. che dovrà provvedere con la massima cautela allo svolgimento di tale attività. Le autorizzazioni al trattamento dei dati devono ricomprendere tutte le persone che possono essere coinvolte nella gestione delle segnalazioni (si pensi al caso in cui erroneamente la segnalazione invece di pervenire attraverso il canale interno pervenga tramite protocollo).

Il trattamento riguarda, non solo i dati del segnalante, ma anche di tutti gli elementi/informazioni della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del whistleblower.

I canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia -ove siano utilizzati strumenti informatici- relativamente a:

- persona segnalante;
- facilitatore;
- persona coinvolta o comunque soggetti menzionati nella segnalazione;
- persona segnalata;
- contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

La stessa garanzia di riservatezza va assicurata anche nel caso di segnalazioni interne effettuate in forma orale, o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

La riservatezza del segnalante va tutelata anche quando la segnalazione perviene a personale diverso dal R.P.C.T. al quale, comunque, le segnalazioni vanno trasmesse senza ritardo.

La violazione della riservatezza rappresenta un illecito disciplinare.

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di riservatezza e protezione dei dati personali, l'art. 12 del D.Lgs. 24/2023 sancisce espressamente che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono inoltre espressamente sottratte al diritto di accesso agli atti previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e seguenti del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La tutela della riservatezza è garantita durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre Autorità competenti anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

L'eventuale disvelamento dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni deve avvenire sempre:

1. previa comunicazione scritta fatta al segnalante delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità;
2. previo consenso espresso del segnalante;
3. solo se ricorrono i seguenti due casi:
 - a- nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, se la contestazione dell'addebito disciplinare non possa essere fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, e il disvelamento dell'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare. In tale ultimo caso la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità;
 - b- nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La protezione della riservatezza è assicurata anche al facilitatore (sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si è concretizzata) e alle persone diverse dal segnalato menzionate nella segnalazione (si pensi ad esempio a persone indicate

come testimoni) fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante (art. 12, comma 7 del D.Lgs. 24/2023).

ART. 15- TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SOGGETTO SEGNALATO

La tutela della riservatezza e dell'identità durante la gestione della segnalazione deve essere garantita anche alla persona fisica segnalata.

Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento dovranno adottare particolari cautele per evitare l'indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno della Società.

La normativa non riconosce al segnalato il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda; tale diritto è, però, garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione. In tal caso, a sostegno della persona segnalata e del suo diritto di difesa, l'art. 12, co. 9 del D.Lgs. 24/2023 riconosce che il segnalato possa essere sentito o che, previa sua richiesta, venga sentito, anche mediante procedimento cartolare, con l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

ART. 16- PRINCIPI DA RISPETTARE PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Coloro che presentano una segnalazione, forniscono dati ed informazioni, anche sotto forma documentale, che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa a tutela della privacy.

L'informativa sul trattamento dei dati personali è pubblicata sul sito web della Società alla sezione "*Società Trasparente*", sezione "*Segnalazione di illeciti*" sottosezione "*Segnalazione di illeciti (whistleblowing)*".

I dati personali devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente.

La raccolta dei dati deve avvenire al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni interne (limitazione della finalità).

Si deve garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati (minimizzazione dei dati), assicurando che i dati siano esatti e aggiornati. I dati saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di "*limitazione della conservazione*" di cui all'art. 5, comma 1, lett. e) del GDPR.

Va assicurata la sicurezza dei dati personali e la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e da perdita, distruzione e danno accidentali.

Occorre rispettare il principio della privacy by design e della privacy by default, effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione e garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante.

La persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione interna, non possono esercitare -per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata- i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 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), 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, al soggetto segnalato e alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi i 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.

ART. 17- TUTELA DA RITORSIONI

L'autore della segnalazione e gli altri soggetti di cui al precedente art. 5 sono tutelati da eventuali misure ritorsive nel contesto lavorativo.

Il D.Lgs. 24/2023 definisce la ritorsione come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”* (art. 2, comma 1, lett. m) del D.Lgs. 24/2023).

Nel D.Lgs. 24/2023 è inserito un elenco esemplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata da AFAM S.p.A. alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. In caso di accertato comportamento ritorsivo o discriminatorio in ragione di una segnalazione, i responsabili verranno sanzionati conformemente a quanto previsto nel M.O.G. della Società.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Se l'ANAC accerta che c'è stata una ritorsione, è prevista l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria per il responsabile.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità Giudiziaria.

Il licenziamento a scopo di ritorsione, ad esempio, è nullo e il lavoratore ha diritto di essere reintegrato nel posto di lavoro dall'Autorità Giudiziaria.

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del D.Lgs. 24/2023 è prevista per il solo segnalante un'inversione dell'onere della prova, per cui laddove il segnalante dimostri di aver effettuato una segnalazione e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, è posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento ritorsivo l'onere di dimostrare che gli stessi erano motivati da ragioni estranee alla segnalazione.

Il regime di protezione contro le ritorsioni è subordinato al ricorrere di alcune condizioni:

- 1) il soggetto deve aver segnalato, denunciato o effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole (deve trattarsi di motivi fondati e fatti concreti e non di meri sospetti/supposizioni/opinioni personali del segnalante o di terzi, di “voci di corridoio”, né di fatti già totalmente di dominio pubblico) che le informazioni sulle violazioni indicate siano veritiere o, ragionevolmente e in buona fede, le ritenga tali e rientranti nell’ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 (non rilevano i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, denunciare o effettuare la divulgazione pubblica);
- 2) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023;
- 3) c’è un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Se non ricorrono tali condizioni le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell’ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica, né ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La protezione non trova applicazione neppure in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. In tali casi, come prevista anche nel M.O.G. della Società, al soggetto segnalante o denunciante sarà applicata una sanzione disciplinare (art. 16, co. 3, D.Lgs. 24/2023).

ART. 18- ALTRE TUTELE PER IL SEGNALANTE

Il D.Lgs. 24/2023 prevede limitazioni di responsabilità penale, civile, amministrativa per il segnalante rispetto alla rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazioni coperte, a titolo non esaustivo, da segreto d’ufficio, scientifico o industriale. Vi rientra anche la violazione del dovere di fedeltà e di lealtà, del diritto d’autore, delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali o delle norme a tutela della reputazione delle persone coinvolte.

La scriminante opera a condizione che l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito.

Per operare le limitazioni di responsabilità devono anche ricorrere contemporaneamente le seguenti due condizioni:

1. al momento della rivelazione o diffusione vi sono ragionevoli e fondati motivi per ritenere che le informazioni siano indispensabili per far scoprire la violazione;
2. la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia devono essere state fatte nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni (cfr. l'art. precedente).

A tutela del segnalante è previsto anche il sostegno da parte di enti del Terzo settore iscritti in apposito elenco tenuto dall'ANAC.

Le misure di sostegno rese da questi Enti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea, sui diritti della persona coinvolta e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

ART. 19- PROTEZIONE PER IL SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI “FALSE”

La Società garantisce adeguata protezione al soggetto che dovesse risultare ingiustamente segnalato con segnalazioni fatte “in malafede”.

Le segnalazioni inviate al solo scopo di danneggiare o altrimenti recare ingiusto pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente Regolamento sono, infatti, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

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 sia dichiarata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente Regolamento non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante sarà irrogata una sanzione disciplinare sulla base della gravità del comportamento tenuto.

ART. 20- ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Ferma restando la preferenza per il canale interno, il D.Lgs. 24/2023 prevede la possibilità di effettuare una segnalazione utilizzando ulteriori canali:

1. il canale esterno presso ANAC;
2. la divulgazione pubblica;
3. la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

1. Il canale esterno presso ANAC è utilizzabile solo al ricorrere delle seguenti condizioni alternative:

- se non è prevista l'attivazione obbligatoria di un canale di segnalazione interno all'Ente oppure se il canale interno obbligatorio non è attivo o è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore,
- o se la persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito,
- o se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla segnalazione non sarebbe dato efficace seguito o potrebbe determinare rischio di ritorsione,
- o, infine, se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale esterno presso ANAC è raggiungibile con il seguente link (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>).

Nel sito dell'Autorità sono pubblicate le informazioni e le istruzioni necessarie per effettuare la segnalazione.

2. La divulgazione pubblica consiste nel 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 ed è utilizzabile, in alternativa, quando:
 - ad una segnalazione interna, a cui l'Ente non ha dato riscontro nei termini previsti, abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli,

- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad 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,
 - la persona ha fondato e ragionevole motivo di ritenere, sulla base di circostanze concrete, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,
 - o, infine, se la persona ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.
3. La denuncia all'Autorità Giudiziaria presuppone la violazione della normativa di diritto penale.

ART. 21- SANZIONI

L'ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni del D.Lgs. 24/2023.

In particolare, l'Autorità applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- 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;
- 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 previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione o calunnia.

La commissione di un illecito e le violazioni dei doveri di cui al D.Lgs. 24/2023 sono sanzionate anche da AFAM S.p.A. che, nel rispetto della normativa vigente e del diritto di difesa, interverrà con l'applicazione di misure e provvedimenti disciplinari/sanzionatori che dovranno essere

adeguati, proporzionati ed in linea con il Contratto Collettivo di Lavoro applicato, nel caso dei dipendenti, e con le disposizioni contrattuali e/o statutarie vigenti, negli altri casi.

L'indicazione espressa delle misure applicabili è contenuta nella Parte Generale del M.O.G. di AFAM S.p.A. (pubblicato sul sito della Società www.afamfoligno.com, alla sezione "*Società Trasparente*") a cui si rinvia.

ART. 22- ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di AFAM S.p.A. ed è reso noto mediante pubblicazione sul sito web della Società, alla sezione "*Società Trasparente*", sezione "*Segnalazione di illeciti*", sottosezione "*Segnalazione di illeciti (whistleblowing)*".

Il presente Regolamento supera e sostituisce ogni precedente disposizione in materia interna alla Società.

Le eventuali segnalazioni fatte prima dell'adozione del presente Regolamento secondo le precedenti regole restano valide.

Il presente Regolamento potrà essere modificato in tutto o in parte dall'Organo di Governo della Società, in qualsiasi momento e nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.