



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Allegato 4

Whistleblowing Policy

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 settembre 2022



Sommario

1	Ricognizione della normativa Vigente	3
2	Scopo e finalità della policy	4
3	Definizioni.....	4
4	Caratteristiche della segnalazione	5
4.1	I soggetti coinvolti.....	5
4.2	Oggetto e contenuto della segnalazione	5
4.3	I destinatari della segnalazione	7
5	I canali di segnalazione	8
5.1	Piattaforma segnalazioni illeciti - Whistleblowing	8
5.2	Invio cartaceo	9
6	I compiti di chi riceve la segnalazione.....	11
6.1	Verifica della fondatezza della segnalazione riservata	11
6.2	Verifica della fondatezza della segnalazione anonima	12
7	Tutela del segnalante.....	13
8	Responsabilità del segnalante.....	13
9	Il sistema sanzionatorio	14



1 RICOGNIZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'**adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro** è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

A livello italiano il concetto di whistleblowing è stato introdotto per la prima volta con la legge n. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) che, limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione dell'art. 1, co. 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), disciplinando un sistema di tutele per il dipendente pubblico che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Successivamente, il D.Lgs. 72/2015 ha apportato alcune modifiche a:

- D.Lgs. 385/1993 (Testo Unico Bancario), introducendo l'obbligo per le banche di prevedere canali specifici, autonomi e indipendenti per la segnalazione, da parte del personale sia all'interno che verso l'esterno, di violazioni di norme disciplinanti l'attività svolta, nonché meccanismi idonei a garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del segnalato;
- D.Lgs. 58/1998 (Testo Unico sugli intermediari Finanziari), introducendo l'adozione di procedure di segnalazione analoghe a quelle previste dal Testo Unico Bancario, da parte degli intermediari e delle Capogruppo.

Infine, la legge 179/2017, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», ha introdotto per la prima volta il concetto di segnalazione nel settore privato modificando l'art.6 del D.Lgs. 231/2001 e ha apportato dei correttivi alla disciplina delle segnalazioni nel settore pubblico, modificando l'art. 54-bis nel d.lgs. 2001 n. 165/2001. Per quanto riguarda il settore privato, tale provvedimento sancisce che i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, debbano prevedere:

a) uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o posti sotto il controllo o la vigilanza dei medesimi – a tutela dell'integrità dell'ente –, segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi della "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Inoltre il medesimo articolo prevede che tali strumenti di segnalazione garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;



- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;*
- d) all'interno del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

2 SCOPO E FINALITÀ DELLA POLICY

Il presente documento intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle dinamiche della gestione della denuncia da parte del Segnalante individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente policy è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che, in linea con i dettami normativi, vengono offerte.

3 DEFINIZIONI

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, occorre precisare il significato che viene attribuito a taluni termini all'interno della presente Policy nonché la definizione di alcuni aspetti.

- Segnalante o Whistleblower: chiunque svolga un compito o funzione all'interno o per conto della Società che decida di segnalare un illecito di cui è testimone. Possono essere segnalanti i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, gli amministratori ma anche consulenti ed in generale gli stakeholder della Società.
- Segnalato: soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione.
- Segnalazione: comunicazione del segnalante che ha ad oggetto un sospetto o la consapevolezza di un illecito commesso dal segnalato, che può recare un danno alla Società o a terzi. Tale sospetto deve fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti. La segnalazione può essere:
 - Aperta qualora il segnalante rilevi apertamente l'illecito senza porre limiti alla propria riservatezza;
 - Confidenziale qualora la Società gestisca la segnalazione senza rivelare l'identità del segnalante, in assenza di un suo esplicito consenso;
 - Anonima qualora l'identità del segnalante non sia esplicitata né individuabile.



- Molestia (molestia sessuale): comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.

4 CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

4.1 I soggetti coinvolti

È necessario prima di tutto individuare e definire, in modo chiaro ed esaustivo, i soggetti interessati dalla presente policy, ovvero chi può effettuare una segnalazione.

La Società, in linea con le best practice di riferimento, individua quali potenziali segnalanti stakeholder interni ed esterni alla Società.

In particolare, tra i soggetti interni vengono considerati:

- tutti i dipendenti della Società a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto;
- gli amministratori e i membri degli organi sociali;
- gli stakeholder esterni, ovvero tutti i soggetti che agiscono per conto della Società A dB o di società del gruppo sulla base di contratti o lettere di incarico formalizzati (ad es. agenti, intermediari, consulenti, fornitori) o comunque qualsiasi soggetto che sia portatore di un interesse.

La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma e dalla presente policy come «dipendente che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltare una segnalazione, non si renda conoscibile.

In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del segnalante, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

Resta comunque fermo che A dB ha deciso di prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Le segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene, comunque, attraverso gli stessi strumenti previsti per quelle riservate: la piattaforma informatica per la segnalazione di illeciti o l'invio cartaceo. Anche le segnalazioni anonime sono soggette alla presente procedura, per quanto applicabile (cfr. paragrafo 6 "I compiti di chi riceve la segnalazione").

4.2 Oggetto e contenuto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi ad un dipendente con riferimento a possibili frodi, pericoli, episodi di molestie e mobbing sul luogo di lavoro o altri seri rischi che possano minacciare clienti, colleghi,



stakeholders, il pubblico in generale o la reputazione della società (cfr PAS 1998:2008, Whistleblowing Arrangements – Code of Practice- elaborato da British Standards nel luglio 2008; UNI/PdR 125:2022, Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere).

In particolare, in considerazione anche di quanto previsto dalle normative e dalle best practice di riferimento, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- passibili di sanzioni amministrative o penali o di altre misure amministrative, anche nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- riferibili all'abuso del potere affidato ad un dipendente, al fine di ottenere vantaggi privati;
- l'evidenza di un mal funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (ad esempio sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);
- poste in essere in violazione del Codice Etico, del Regolamento interno aziendale, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società o ai soci/azionisti;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società;
- riferibili a qualsiasi forma di abuso fisico, verbale o digitale sul luogo di lavoro.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Direzione Sviluppo Persone & Organizzazione.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.



Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci e le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni da parte del medesimo.

In sintesi, le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

4.3 I destinatari della segnalazione

La previsione di un sistema di segnalazione che garantisca massima riservatezza dell'identità del segnalante risulta in linea con la recente modifica normativa (cfr. art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001) che lo inserisce a supporto del Modello 231.

Per tale via, l'Organismo di Vigilanza è uno dei destinatari finali delle segnalazioni che abbiano ad oggetto condotte illecite ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231, del Codice Etico o di altre componenti dello stesso.

AdB, infatti, in conformità con quanto già previsto dal D.Lgs. 231/2001, ha istituito dei flussi informativi specifici verso l'Organismo di Vigilanza, individuando in tale ambito, un canale dedicato alle segnalazioni di violazioni dei principi contenuti nel Modello e/o nel Codice Etico. A tal proposito si rimanda a quanto descritto nella Parte Generale del Modello.

Allo stesso tempo, la Società ha deciso di istituire un Comitato Etico ed Anticorruzione (formato da Direttore Affari Legali e Societari, Responsabile Internal Audit e Direttore Sviluppo Persone e Organizzazione) dedicato alla gestione delle tematiche in materia di compliance anticorruzione, riconoscendolo come ulteriore organo destinatario finale di segnalazioni di eventuali fatti illeciti relativi agli ambiti di competenza del Comitato.

Le segnalazioni, indipendentemente dal canale utilizzato, vengono ricevute dal Responsabile Internal Audit. Tale scelta deriva dalle caratteristiche di indipendenza e obiettività della funzione di Internal Audit, nonché dal fatto che la stessa risulti essere sia membro del Comitato Etico ed Anticorruzione, che figura di supporto continuativo all'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile Internal Audit esegue una prima valutazione della segnalazione ricevuta e la smista al competente organo di controllo (OdV o Comitato Etico ed Anticorruzione), in base all'oggetto della stessa (condotte illecite/violazioni del Modello 231 o condotte illecite/violazioni in materia di anticorruzione), o la prende in carico personalmente, qualora la segnalazione non rientri nell'ambito di competenza degli organi sopra indicati o nel caso in cui tali organi possano presentare un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio (ad esempio qualora la segnalazione coinvolga uno dei membri degli organi indicati). In alcuni casi, qualora sia di competenza di entrambi gli organi di controllo (OdV o Comitato Etico ed Anticorruzione), la segnalazione viene valutata e gestita in modo congiunto.



Qualora il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

5 I CANALI DI SEGNALAZIONE

In linea con quanto previsto dalle nuove disposizioni normative in materia di tutela dei soggetti che segnalano illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa, ADB ha istituito appositi canali di segnalazione alternativi e dedicati ai quali il segnalante può ricorrere.

I canali di seguito dettagliati, sono da ritenersi autonomi e indipendenti tra di loro.

5.1 Piattaforma segnalazioni illeciti - Whistleblowing

La Società, in qualità di partecipata pubblica, in seguito alla Determinazione A.N.AC. n° 6/15 (Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti), si era dotata di una piattaforma per la raccolta e la gestione delle segnalazioni inerenti illeciti e irregolarità in ambito di anticorruzione. In seguito alle evoluzioni normative, è stato ampliato l'ambito di riferimento della piattaforma, convogliando su di essa anche segnalazioni di illeciti ed irregolarità di natura diversa.

La piattaforma informatica per la segnalazione di illeciti permette in generale a tutti gli stakeholder interni ed esterni (dipendenti, azionisti, partner, ecc.) di inviare segnalazioni a destinatari pre-determinati, garantendo una comunicazione efficace e riservata.

Tale soluzione ha la caratteristica di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante, svincolando le credenziali di accesso da ogni possibile identità.

L'accesso alla piattaforma avviene al seguente indirizzo web: <https://bologna-airport.segnalazioni.net>

Per garantire la tutela della riservatezza del segnalante, il sistema di gestione delle segnalazioni prevede di:

- identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

Le sole ipotesi in virtù delle quali è possibile risalire all'identità del segnalante sono le seguenti:



- ex art. 54-bis, co. 3, del d.lgs. 165/2001, ossia nei casi in cui la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tali casi la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- ex art. 54-bis, co. 9, del d.lgs. 165/2001, nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione;
- ex art. 54-bis, co. 9, del d.lgs. 165/2001 e ex art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ossia nei casi di segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

In linea con quanto definito nel paragrafo precedente, il Responsabile Internal Audit è l'unico soggetto dotato dell'utenza necessaria alla visualizzazione di tutte le segnalazioni ricevute e alla loro gestione. Ha inoltre la possibilità di richiedere la visualizzazione dei dati anagrafici del segnalante, che sono, tuttavia, separati dal contenuto della segnalazione.

Il Responsabile Internal Audit può procedere alla visualizzazione dei dati anagrafici del segnalante nei soli casi indicati in precedenza, previa comunicazione all'Organismo di Vigilanza e al Comitato Etico ed Anticorruzione, a meno che sussista un fondato sospetto di un potenziale interesse di uno dei membri correlato alla segnalazione, e indicazione della specifica motivazione nella piattaforma.

Nel caso di assenze prolungate e non programmate (ad es. per malattia) del Responsabile Internal Audit, l'Organismo di Vigilanza, di concerto con il Comitato Etico ed Anticorruzione, qualora ne ravvisi la necessità, può individuare un altro soggetto abilitato ad accedere con l'utenza di gestione delle segnalazioni. Di tale evenienza viene redatto un apposito verbale e ne viene data opportuna informazione sia al Responsabile Internal Audit che ai potenziali segnalanti, nelle modalità che verranno ritenute più opportune. Solo in tali casi, il Direttore Innovation, ICT&Q, previamente informato dall'Organismo di Vigilanza e da questi autorizzato, è abilitato a contattare formalmente l'outsourcer della piattaforma per la comunicazione della persona individuata a sostituire il Responsabile Internal Audit e al quale l'outsourcer deve comunicare la nuova password di accesso all'utenza di gestione delle segnalazioni. L'outsourcer, al di fuori dei casi indicati, non è autorizzato ad assegnare utenze di gestione ad altri soggetti o a rilasciare altre utenze di gestione. L'utenza e la password del soggetto abilitato in sostituzione del Responsabile Internal Audit viene prontamente disabilitata al rientro di suddetto Responsabile e tale disabilitazione è debitamente comunicata a tutti gli stakeholder coinvolti, inclusi gli eventuali segnalanti le cui segnalazioni sono in fase di gestione.

5.2 Invio cartaceo

Il segnalante può inoltrare segnalazioni cartacee ai seguenti indirizzi di posta.

Per condotte illecite e violazioni del Modello 231 al seguente indirizzo:

- **Organismo di Vigilanza**



Aeroporto G. Marconi di Bologna S.p.A.
Via Triumvirato, 84
40132 Bologna
c/o Internal Audit - riservata personale¹.

Per condotte illecite e violazioni in materia di anticorruzione al seguente indirizzo:

- **Comitato Etico ed Anticorruzione**

Aeroporto G. Marconi di Bologna S.p.A.
Via Triumvirato, 84
40132 Bologna
c/o Internal Audit - riservata personale.²

Nel caso in cui la segnalazione riguardi la funzione Internal Audit di AdB o la funzione Internal Audit abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio il segnalante può rivolgersi al seguente indirizzo:

- Presidenza di AdB - riservata personale

Aeroporto G. Marconi di Bologna S.p.A.
Via Triumvirato, 84
40132 Bologna.

Il Responsabile Internal Audit, nel ricevere una segnalazione cartacea nella quale il segnalante abbia reso nota la propria identità o che contenga elementi che permettano di risalire all'identità dello stesso, adotta le seguenti cautele, al fine di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante:

- la segnalazione viene conservata in armadio chiuso a chiave, di cui non vengono rilasciate copie ad altri soggetti;
- non vengono eseguite delle copie (es. fotostatiche o scansioni) integrali della segnalazione: eventuali duplicati sono eseguiti provvedendo preliminarmente a rendere anonima la segnalazione (eliminando, quindi, qualsiasi riferimento all'identità del soggetto);
- i dati identificativi del segnalante non vengono riportati in alcun registro o in qualsiasi altro documento in qualche modo correlabile alla segnalazione;
- la comunicazione della segnalazione ad altri soggetti autorizzati a trattarla (es. OdV o Comitato Etico ed Anticorruzione) avviene nel rispetto della riservatezza del segnalante,

¹ Le segnalazioni vengono ricevute dal Responsabile Internal Audit, in quanto funzione dotata di adeguata indipendenza e obiettività, nonché per il fatto che la stessa risulti essere sia membro del Comitato Etico ed Anticorruzione, che figura di supporto continuativo all'Organismo di Vigilanza

² Le segnalazioni vengono ricevute dal Responsabile Internal Audit, in quanto funzione dotata di adeguata indipendenza e obiettività, nonché per il fatto che la stessa risulti essere sia membro del Comitato Etico ed Anticorruzione, che figura di supporto continuativo all'Organismo di Vigilanza



provvedendo ad inviare eventuali copie “anonimizzate” o semplicemente descrivendo i fatti, senza dare indicazioni che possano permettere di risalire all’identità del segnalante.

Tali cautele vengono rimosse nei soli casi in cui è possibile risalire all’identità del segnalante, che sono strettamente quelli indicati al paragrafo precedente.

Nel caso in cui il segnalante si sia rivolto al Presidente di AdB, questi eventualmente designa, con atto formale, un Responsabile della gestione della segnalazione, che adotta le cautele di cui sopra per la tutela della riservatezza del segnalante, nonché tutti gli altri requisiti contenuti nella presente Policy.

6 I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

6.1 Verifica della fondatezza della segnalazione riservata

Il Comitato Etico ed Anticorruzione, l’Organismo di Vigilanza o il Responsabile della Funzione Internal Audit prendono in carico la segnalazione per una prima istruttoria. La valutazione dovrà avviarsi entro 30 giorni dall’inizio della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriore 15 giorni. Il termine per la conclusione del procedimento viene fissato in 120 giorni naturali e consecutivi, dalla data del ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento risulti particolarmente complesso. L’ente che ha in gestione la segnalazione, a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa il segnalante dell’esito o dello stato degli stessi.

Se indispensabile, l’ente che ha in gestione la segnalazione richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l’adozione delle necessarie cautele.

L’ente gestore verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l’audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell’identità del segnalante.

L’ente gestore, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

L’ente gestore dispone l’archiviazione diretta delle segnalazioni/comunicazioni nei casi di:

- a) manifesta mancanza di interesse all’integrità della società;
- b) manifesta incompetenza dell’ente gestore sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l’assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l’applicazione della sanzione;
- e) intervento dell’ente gestore non più attuale;
- f) finalità palesemente emulativa;



- g) accertato contenuto generico della segnalazione/comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione/comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- h) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- i) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione/comunicazione.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'ente gestore inoltra la segnalazione ad eventuali soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il Direttore Generale e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- la Direzione Sviluppo Persone & Organizzazione, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

In linea con la normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, per preservare le finalità investigative e nei casi previsti dalla legge, il segnalato può non essere immediatamente messo a conoscenza del trattamento dei propri dati da parte del titolare, fintanto che sussista il rischio di compromettere la possibilità di verificare efficacemente la fondatezza della denuncia o di raccogliere le prove necessarie. Tale posticipo verrà valutato, caso per caso, dall'ente gestore, in accordo con il titolare del trattamento dei dati, tenendo in debito conto l'interesse alla protezione delle prove, evitandone la distruzione o l'alterazione da parte del denunciato, e i più ampi interessi in gioco.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati per 10 anni decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione o per il periodo più lungo necessario al passaggio in giudicato di una sentenza o altro provvedimento giudiziale, eventualmente esperito.

6.2 Verifica della fondatezza della segnalazione anonima

La fase di verifica della fondatezza della segnalazione da parte dell'ente gestore della segnalazione (OdV, Comitato Etico ed Anticorruzione, Responsabile Internal Audit) è analoga per entrambe le tipologie di segnalazione (riservata ed anonima), tuttavia si segnala:

- un maggiore approfondimento nella verifica degli elementi che ne escludono la archiviazione diretta;
- che il contatto del segnalante da parte dell'ente gestore avverrà solo qualora tecnicamente possibile;
- che i tempi di gestione previsti per la segnalazione riservata si intendono raddoppiati nel caso di segnalazione anonima.



Si rimanda, invece, per la gestione di tutti gli altri aspetti a quanto previsto per le segnalazioni riservate.

7 TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società, non tollera, alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante in ambito disciplinare, vietando l'adozione di «*misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*». La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «*casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile*».

La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società può provvedere all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In linea con la normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, i diritti di accesso e gli altri diritti di cui godono gli interessati, compreso il diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo, non possono essere esercitati con una richiesta al titolare del trattamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

8 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.



Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura, nonché di segnalazioni infondate effettuate con colpa grave.

9 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un sistema di whistleblowing efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del segnalante, in caso di abuso dello strumento di segnalazione, che nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati.

Come definito nei capitoli precedenti, attualmente il sistema di whistleblowing è stato integrato nel D.Lgs. 231/2001, di conseguenza vengono estese ed applicate le sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato nell'ambito del Modello 231 (cfr. Parte Generale del Modello), cui si rimanda per maggiori dettagli.

