PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ricezione, accertamento e gestione delle segnalazioni
ai sensi del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24

IMEVA S.p.A.

INDICE

1. **FINALITÀ**
2. **CONTENUTO**
3. **CONTESTO NORMATIVO E REGOLATORIO**
4. **AMBITO DI APPLICAZIONE**
   - **4.1 Ambito soggettivo di applicazione**
   - **4.2 Ambito oggettivo di applicazione**
5. **CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI**
   - **5.1 Segnalazioni anonime**
6. **CANALI DI SEGNALAZIONE**
7. **CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE INDIVIDUATO DALL'AZIENDA**
8. **GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**
   - **8.1 Affidamento della gestione delle segnalazioni**
   - **8.2 Attività di gestione delle segnalazioni**
     - **8.2.1 Ricezione della segnalazione**
     - **8.2.2 Verifica delle condizioni preliminari**
     - **8.2.3 Accertamento ed istruttoria**
     - **8.2.4 Riscontro al segnalante**
     - **8.2.5 Archiviazione e conservazione della documentazione**
9. **TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI**
   - **9.1 Riservatezza dell'identità del segnalante**
   - **9.2 Divieto e protezione contro le ritorsioni**
   - **9.3 Limitazioni di responsabilità per il segnalante**
10. **TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**
    - **10.1 Natura e caratteristiche del trattamento dei dati personali inerente al WB**
    - **10.2 VIP (Valutazione d'Impatto sulla Protezione dei dati)**
    - **10.3 Esercizio dei diritti degli interessati**
    - **10.4 Registro delle attività di trattamento**
    - **10.5 Soggetti coinvolti nel trattamento**
    - **10.6 Principi applicabili al trattamento dei dati connesso alle segnalazioni**
11. **ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**
12. **ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE**
13. **SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA**
    - **13.1 Condizioni per la segnalazione esterna**
    - **13.2 Presentazione e la gestione delle segnalazioni**
    - **13.3 Procedura della divulgazione pubblica**
14. **SISTEMA SANZIONATORIO**

1. FINALITÀ

La presente **Procedura *Whistleblowing*** (di seguito anche solo: "**Procedura WB**") definisce le modalità di segnalazione di informazioni relative ad illeciti di diversa natura che possono contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli (c.d. whistleblowing) per…. (di seguito anche solo: "Azienda").
In particolare, **IMEVA Spa** regola, anche attraverso indicazioni operative, il processo di ricezione, accertamento e gestione delle segnalazioni, le forme di tutela della riservatezza dei Segnalanti, dei Segnalati, dei Facilitatori e delle persone menzionate nella segnalazione nonché i ruoli, le attività e le responsabilità dei soggetti coinvolti.
Con la **Procedura WB** viene data attuazione al Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Normativa WB" o "Decreto WB"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, che ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".
Il legislatore intende perseguire i seguenti obiettivi:
a) garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, all'interno ed all'esterno delle organizzazioni;
b) prevenire i fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli di cui il Segnalante venga a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.
IMEVA Spa, al fine di favorire la legalità e la trasparenza all'interno della propria organizzazione, intende, attraverso la presente Procedura WB:
- rimuovere fattori che possano ostacolare o comunque disincentivare il ricorso alla segnalazione di reati, illeciti o violazioni;
- favorire un ambiente di lavoro virtuoso, garantendo la piena tutela e la massima riservatezza del soggetto Segnalante.

2. CONTENUTO

La presente Procedura riguarda:

- i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni; i soggetti che godono delle misure di protezione previste dalla normativa; l'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all'ambito della disciplina *whisteblowing*; i presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità;
- il soggetto esterno, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni ed i relativi poteri e gli obblighi;
- le modalità per l'eventuale coinvolgimento da parte del Gestore di altri soggetti, interni all'Azienda o esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione (l'Azienda procede autonomamente e, di volta in volta, alle designazioni privacy);
- le modalità concrete scelte dall'Azienda per l'utilizzo del canale di segnalazione interno (piattaforma online e sistema di messaggistica vocale);
- la procedura che il Gestore deve seguire per la gestione delle segnalazioni interne, con indicazione delle varie fasi preliminari e di istruttoria;
- la procedura da seguire nel caso in cui una persona diversa da quella alla quale è affidata la gestione delle segnalazioni riceva una segnalazione identificabile come *whistleblowing*;
- la politica adottata per le ipotesi di segnalazioni anonime o inammissibili;

- le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriati e proporzionati ai fini della procedura di *whistleblowing*;
- i necessari adeguamenti prescritti per il trattamento dei dati personali;
- i presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna;
- le modalità attraverso cui verranno comunicate ai soggetti potenzialmente interessati le informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno;
- la previsione circa l'attività di formazione sulla disciplina e la procedura stessa;
- la gestione del **conflitto di interessi**, ovvero quando il gestore della segnalazione coincide con il Segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

3. CONTESTO NORMATIVO E REGOLATORIO

La normativa prevede un regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione di disposizioni europee e nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.
Il quadro regolatorio è completato con le Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.
L'Azienda tiene conto, quale documento di oruientamento nell'applicazione della nuova disciplina, la "Guida operativa per gli enti privati" relativa alla "Nuova discplina Whistleblowing" pubblicata da Confindustria.
Il **Decreto WB** prevede, per i soggetti del settore privato, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione.
In tale quadro normativo, le aziende, in applicazione della nuova disciplina, hanno l'obbligo di istituire e gestire un canale interno di segnalazione, adottando le soluzioni organizzative più adeguate in base alla propria struttura e governance.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

L'Azienda, sentite le rappresentanze/organizzazioni sindacali, ha definito la **Procedura WB** in un apposito **atto organizzativo**, di competenza dell'organo amministrativo, adottato con apposita delibera.
La presente **Procedura WB** è volta a disciplinare i canali e le modalità per effettuare una segnalazione ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023 nonché le successive fasi di ricezione e gestione delle segnalazioni.

4.1 AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Posizione soggettiva dell'Azienda

L'Azienda è destinataria della disciplina normativa in tema di *whistleblowing*, avendo impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato ed **è dotata di un Modello organizzativo 231** aggiornato con l'indicazione del canale si segnalazione WB sicché le segnalazioni oggetto della presente Policy

possono riguardare violazioni indicate nella Normativa WB ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Posizione soggettiva dei segnalanti

I soggetti legittimati a presentare la segnalazione sono:
- lavoratori dipendenti e autonomi;
- liberi professionisti e consulenti;
- lavoratori autonomi, collaboratori ed agenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti e persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con l'Azienda altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto (per "azionisti" s'intendono coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nell'Azienda).
Le segnalazioni possono anche riguardare un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali o durante il periodo di prova.
In definitiva, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il Segnalante e l'Azienda nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

I seguenti soggetti beneficiano di alcune tutele riconosciute ai Segnalanti:
- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del Segnalante o enti per i quali il Segnalante lavora;
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

4.2 AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Le segnalazioni sono le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).
Con specifico riferimento **a IMEVA Spa,** le segnalazioni possono avere ad oggetto le seguenti tipologie di illecito, elencate a titolo non esausitvo:

- Corruzione
- Violazioni della riservatezza dei dati e delle informazioni
- Comportamenti che possono comportare criticità nella sicurezza informatica
- Violazioni nell'iter di selezione della controparte
- Violazioni contabili, ivi inclusi flussi finanziari e riciclaggio
- Violazione dei diritti umani e comportamenti contrari al Codice Etico
- Manipolazione del mercato e insider trading
- Violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

- Violazione del diritto d'autore
- Violazioni in materia ambientale
- Furto o utilizzo improprio delle risorse e dei beni aziendali
- Violazione della privacy
- Conflitti di interesse
- Altri illeciti amministrativi, contabili, civili e penali
- Altre condotte illecite rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 e/o delle procedure del sistema normativo interno dell'azienda o Gruppo
- Altri illeciti in ambito, ad es. relativi ai settori: appalti pubblici; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; tutela della vita privata; sicurezza delle reti e dei sistemi informatici
- Altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- Altri atti od omissioni riguardanti il mercato interno (compresa: concorrenza, aiuti di Stato e violazioni fiscali
- Molestie di genere
- Altre violazioni

In generale, le segnalazioni possono riguardare le violazioni della disciplina nazionale, anche con riferimento ai reati 231 nonché le violazioni riguardanti il diritto europeo nelle materie idnicate nel Dcereto WB e nelle Linee Guida ANAC.
Il Segnalante o il denunciante deve essere venuto a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni nel **contesto lavorativo privato;** s'intende, per "contesto lavorativo", un ambito di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore privato.
Sono escluse dall'ambito di applicazione della Procedura WB:
- le segnalazioni legate ad un interesse personale del Segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica).
Le segnalazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del Segnalante non sono, dunque, considerate segnalazioni *whistleblowing* e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto.
Sono altresì escluse dall'ambito di applicazione della Procedura WB:
le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale nonché le segnalazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi).

5. CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione dev'essere il più possibile circostanziata e fornire tutti gli elementi utili per consentire al Gestore di comprendere l'oggetto della segnalazione e condurre un'adeguata istruttoria, ai fini di valutarne la ricevibilità e la fondatezza.

E' opportuno quindi che la segnalazione contenga quantomeno i seguenti elementi:
- generalità del Segnalante con indicazione della funzione/attività svolta nell'ambito dell'Azienda, fatto salve le segnalazioni anonime;
- una chiara e completa descrizione dei fatti precisi e concordanti, oggetto della segnalazione che attengono alle violazioni;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti cui attribuire i fatti segnalati (qualifica ricoperta e/o funzione/attività svolta all'interno dell'Azienda);
- indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

Sono considerate irrilevanti le seguenti informazioni:
- notizie palesemente prive di fondamento;
- informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;

informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- dati personali non manifestamente utili ai fini del trattamento della stessa.

L'incoraggiamento a segnalare eventuali illeciti o violazioni di cui si abbia avuto conoscenza non significa, né presuppone, in alcun modo che il Segnalante sia tacitamente o implicitamente autorizzato a svolgere azioni di "indagine", soprattutto se improprie o illecite, per raccogliere prove di illeciti nell'ambiente di lavoro.

5.1 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime (cioè le segnalazioni prive di qualsiasi riferimento utile ai fini dell'individuazione del Segnalante), pur non rientrando nella disciplina della Procedura WB, verranno prese in considerazione dall'Azienda solo qualora siano adeguatamente circostanziate e purchè ricevute dall'Azienda con le modalità previste dalla Procedura.

6. CANALI DI SEGNALAZIONE

La **Normativa WB** prevede tre tipologie di canali di segnalazione:

a) la segnalazione attraverso un **canale interno** all'Azienda;
b) la segnalazione attraverso un **canale esterno** all'Azienda istituito e gestito dall'ANAC;
c) la **divulgazione pubblica**.

Resta ferma la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, ove competenti.
La **normativa WB** individua le condizioni per accedere sia alla procedura esterna che alla divulgazione pubblica, per incentivare gli enti a dotarsi di sistemi organizzativi efficienti integrati nei propri sistemi di controllo interno e per realizzare un concreto bilanciamento tra la tutela del Segnalante e la salvaguardia della reputazione dell'ente.

7. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE INDIVIDUATO DALL'AZIENDA

L'Azienda, per consentire ed incentivare le segnalazioni, ha garantito la priorità del ricorso al canale interno di segnalazione attraverso piattaforma informatica in quanto ritenuto maggiormente idoneo ad assicurare la riservatezza del Segnalante e della segnalazione.
Il canale di segnalazione interna, prescelto da IMEVA Spa è idoneo ad assicurare la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Dunque, le segnalazioni WB possono essere effettuate all'Azienda:
- in forma scritta, con **modalità informatica**: l'Azienda ha deciso di utilizzare lo strumento della piattaforma on-line;
- in forma orale, attraverso sistemi di **messaggistica vocale** e, su richiesta del Segnalante, attraverso un eventuale **incontro diretto** con il Gestore della segnalazione, fissato entro un tempo ragionevole.

Il Segnalante, dunque, può scegliere la modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, avendo l'Azienda predisposto sia il canale scritto/informatico che quello orale/messaggistica vocale, mettendoli entrambi a disposizione del Segnalante.

8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

8.1 AFFIDAMENTO DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione del canale di segnalazione interno è stata affidata ad un soggetto esterno, dotato di autonomia ed adeguatamente formato alla gestione delle segnalazioni; in tal modo, **l'Azienda** ha garantito il requisito di autonomia del Gestore della segnalazione, assicurando che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni normative.
In particolare, l'Azienda ha garantito, nella gestione delle segnalazioni, l'imparzialità (mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni *whistleblowing*) e l'indipendenza (autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione).
Dunque, la gestione del canale di segnalazione è stata affidata ad un soggetto esterno, in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità necessari nonché delle risorse e conoscenze specialistiche che garantiscano l'adozione di misure tecniche e organizzative idonee ad assicurare la riservatezza, la protezione dei dati e la segretezza.

Si riportano, di seguito, le "**Istruzioni sintetiche per l'invio delle segnalazioni**":
Il soggetto che intende fare una segnalazione interna può procedere accedendo alla piattaforma informatica dedicata.
La pagina iniziale del portale fornisce una introduzione generale sul funzionamento del sistema, sulla gestione della segnalazione e sulla garanzia dell'anonimato.
Nella pagina iniziale è presente l'informativa privacy per i dipendenti e sono presenti inoltre i pulsanti per inviare la segnalazione
Cliccando sui pulsanti di invio della segnalazione, il Segnalante accede ad un modulo preimpostato che consente di tipizzare il caso ed effettuare la segnalazione in forma completamente anonima o fornendo riferimenti personali sia del segnalante sia degli eventuali soggetti che hanno posto in essere condotte illecite.

Il Segnalante ha facoltà di allegare documenti, immagini (file elettronici) che reputa utili a sorreggere e/o integrare la segnalazione di illecito. Una volta iniziato l'invio:

- al Segnalante viene indicato il codice identificativo e viene raccomandata l'annotazione dello stesso in quanto solo attraverso di esso il Segnalante potrà seguire gli aggiornamenti e gli esiti riguardanti la sua segnalazione sul portale whistleblowing;
- al soggetto formato e deputato alla gestione delle segnalazioni arriva contestualmente una notifica diretta circa la presenza di una nuova segnalazione.

Entro il termine di 7 giorni la segnalazione viene presa in carico ed il segnalante può avere il riscontro di questo attraverso un messaggio di avviso di ricevimento pubblicato all'interno del Portale, accedendo nell'apposita sezione del Portale.
Successivamente, il gestore della segnalazione, attraverso il Portale, può interfacciarsi con il Segnalante attraverso il sistema di messaggistica dedicato se reputa necessari eventuali approfondimenti oppure, se già in possesso di tutti gli elementi necessari, può dare riscontro al Segnalante attraverso il Portale.
In ogni caso, anche qualora la segnalazione non costituisca un illecito e/o risulti infondata o erroneamente presentata (per via dei suoi contenuti) su canale inidoneo, viene fornito un riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento, data che il Portale fa coincidere con quella di invio della segnalazione.

Il canale di segnalazione sopra descritto consente di tutelare, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza del Segnalante, del segnalato e/o della persona comunque menzionata nella segnalazione nonchè del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, a prescindere dalla natura anonima della segnalazione.
Si invitano, pertanto, tutti i Segnalanti ad effettuare segnalazioni non anonime.
L'Azienda garantisce la possibilità di effettuare le segnalazioni, anche in forma orale, mediante messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante l'organizzazione di un incontro di persona, fissato entro un termine ragionevole.

8.2 ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'attività di gestione delle segnalazioni viene distinta in cinque diversi fasi:

8.2.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE
8.2.2 VERIFICA DELLE CONDIZIONI PRELIMINARI
8.2.3 ACCERTAMENTO ED ISTRUTTORIA
8.2.4 RISCONTRO AL SEGNALANTE
8.2.5 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

8.2.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

A) Istituzione dei canali di segnalazione

L'Azienda ha deciso di esternalizzare il servizio di gestione delle segnalazioni a soggetti esterni, implementando, per la ricezione delle stesse, i seguenti canali:

- **canale in forma scritta, mediante utilizzo della piattaforma informatica** Valore24 Whistleblowing**,** opportunamente configurata in osservanza dei principi privacy by design, privacy by default e minimizzazione;

- canale in forma orale, attraverso un sistema di messaggistica vocale, resa disponibile dallo stesso Fornitore della piattaforma online.

L'Azienda, nell'ambito dell'istituito canale orale, ha previsto che il Gestore della segnalazione conservi, previo consenso del Segnalante alla registrazione, la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.
In caso di mancata registrazione (ad es. per motivi tecnici), la ricezione della segnalazione verrà documentata mediante resoconto dettagliato del messaggio e il contenuto verrà controfirmato dal Segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica; infine, del resoconto sottoscritto verrà fornita copia al Segnalante.

Qualora il *whistleblower* (Segnalante) si avvalga della facoltà di richiedere un **incontro diretto** agli uffici o al Gestore della segnalazione, l'incontro diretto si svolgerà entro il termine di 15 giorni, possibilmente in un luogo adatto a garantire la riservatezza del Segnalante (ove il Segnalante ne faccia richiesta, l'incontro potrà effettuarsi in locali diversi da quelli aziendali; ad es., quelli resi disponibili dal Gestore esterno).
Previo consenso del Segnalante, si provvederà alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione ed all'ascolto e, ove non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il Segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione), verrà redatto un verbale, sottoscritto dal Segnalante e dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione (copia del verbale verrà consegnata al Segnalante).

B) Ricezione della segnalazione

Il Gestore della segnalazione rilascia, mediante la citata piattaforma on-line, al Segnalante, **l'avviso di ricevimento** (al fine di informare il Segnalante dell'avvenuta ricezione della stessa) **entro sette giorni** dalla presentazione della segnalazione stessa; l'avviso verrà inoltrato al recapito indicato dal Segnalante nella segnalazione; in mancanza di tale indicazione (e, dunque, della possibilità di interagire con il Segnalante), la segnalazione può essere considerata non gestibile quanto al *whistleblowing* (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattata, in presenza di altre *policy* aziendali, come segnalazione ordinaria.
Le **segnalazioni anonime**, eventualmente ricevute, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, potranno essere equiparate alle segnalazioni ordinarie ed eventualmente trattate in conformità alle *policy* aziendali, ove implementate.
Le segnalazioni anonime saranno registrate dal Gestore della segnalazione, conservando la relativa documentazione ricevuta, posto che al Segnalante anonimo che venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, sono garantite le tutele previste per il *whistleblowe*r.
Ove la segnalazione interna sia presentata a un **soggetto diverso** da quello individuato ed autorizzato dall'Azienda e risulti evidente che si tratti di segnalazione *whistleblowing* (ad es. è esplicitata la dicitura "*whistleblowing*" nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa verrà trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno designato per la gestione delle segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

8.2.2 VERIFICA DELLE CONDIZIONI PRELIMINARI

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il Gestore delle segnalazioni procederà all'**esame preliminare** della segnalazione ricevuta, valutando la **procedibilità e l'ammissibilità** della stessa.
Nell'ambito della verifica preliminare, il Gestore della segnalazione può richiedere al Segnalante ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Procedibilità della segnalazione

In primo luogo, il Gestore **verifica la procedibilità della segnalazione** tenendo conto dell'ambito applicativo, **soggettivo e oggettivo,** della "**Normativa WB**".
Il Gestore, tenendo conto di quanto esposto nella presente Procedura, verifica, dunque, la sussistenza dei seguenti presupposti:
- la legittimazione del Segnalante ad effettuare la segnalazione (**presupposto soggettivo**);
- l'effettiva riconducibilità dell'oggetto della segnalazione all'ambito applicativo della disciplina normativa (**presupposto oggettivo**).

Ammissibilità della segnalazione

In secondo luogo, il Gestore **verifica l'ammissibilità della segnalazione** intesa come segnalazione *whistleblowing*, valutando, in particolare:
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione (la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, con riferimento a notizie precise ed anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti);
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ai fini della valutazione di **ammissibilità**, il Gestore esamina con attenzione il **contenuto** delle segnalazioni le quali devono essere il più possibile **circostanziate**.
Il Gestore verifica, in particolare, che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, ai fini del vaglio di **ammissibilità**:
- **i dati identificativi** del Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti che comprenda anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione, quindi, sarà ritenuta inammissibile per i seguenti motivi, indicati a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza per mancanza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentirne la comprensione dei fatti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni ovvero di documentazione non appropriata inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione.

Qualora la segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile**, il Gestore della segnalazione può procedere all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

8.2.3 ACCERTAMENTO ED ISTRUTTORIA

Verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti segnalati per valutarne la fondatezza.
Nello svolgimento dell'istruttoria, il Gestore garantisce tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.
In caso di **conflitto di interessi**, ovvero quando il gestore della segnalazione coincide con il Segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione può essere indirizzata all'OdV, al vertice aziendale oppure a un altro soggetto/ufficio che possa garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.
Nella fase di accertamento, si valuta la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di attivare eventuali procedure correttive sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Le verifiche si svolgeranno secondo discrezionalità del Gestore, nei **seguenti modi indicati a titolo esemplificativo**:
- acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi dei dati e documenti ricevuti;
- attraverso il coinvolgimento di strutture aziendali o di soggetti specializzati esterni in ragione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- mediante audizione di eventuali soggetti interni/esterni.

Il Gestore mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e richiede eventualmente a quest'ultimo le integrazioni ritenute necessarie, dando diligente seguito alle Segnalazioni.

L'attività di istruttoria e di accertamento spetta esclusivamente al Gestore delle segnalazioni.
Il Gestore richiede, se opportuno ed utile ai fini della gestione, documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.
Ove risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, verranno oscurati i dati che possano rendere identificabile il Segnalante o altre persone coinvolte (il "facilitatore" o altre persone menzionate nella segnalazione).
Ove risulti necessario avvalersi di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza e confidenzialità applicabili al caso di specie.
Ove i dati oggetto di segnalazione siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità anche a tali soggetti esterni.
Gli obblighi di riservatezza e confidenzialità verranno applicati mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con i soggetti esterni ovvero attraverso atti di nomina/avvertenza sottoscritti dai soggetti interni; in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy.
Tutte le fasi dell'attività di accertamento sono tracciate e archiviate al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, è necessario sia tutelata la riservatezza dell'identità del Segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

8.2.4 RISCONTRO AL SEGNALANTE

Il Gestore della segnalazione fornisce un **riscontro** al Segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.
Il riscontro, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure interlocutorio sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.
Alla scadenza dei tre mesi, il Gestore della segnalazione comunica al Segnalante:
- l'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
-l'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

8.2.5 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore della segnalazione può:
- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il *management* aziendale, ufficio legale o risorse umane); infatti, al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali ed agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti (rimessi agli apicali e funzioni aziendali competenti, rispettando il MOG 231 adottato ed ilflusso dei dati verso l'OdV).

I dati contenuti nelle segnalazioni e nella relativa documentazione sono conservati per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e, comunque, non oltre **5 anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della segnalazione.
Ove pervengano segnalazioni fuori ambito o semplici lamentele (ad esempio, contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, comunicazioni o reclami relativi ad attività di natura commerciale), le stesse saranno immediatamente cancellate ovvero, sussistendone i presupposti, saranno conservate per un periodo non superiore a **5 mesi** dall'archiviazione della segnalazione.
In generale, i dati contenuti nelle segnalazioni e nella relativa documentazione potranno essere conservati per un periodo ulteriore rispetto ai 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della segnalazione ove sussista la necessità di adempiere agli obblighi di legge nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.
Nel caso in cui sia avviata un'azione giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del segnalato, ovvero del Segnalante che avesse reso dichiarazioni in malafede, false o diffamatorie, i dati personali potranno essere conservati fino a conclusione definitiva del procedimento giudiziario e/o disciplinare.
I dati personali, se già trattati nell'ambito del rapporto di lavoro in corso con il Titolare datore di lavoro, saranno conservati nei termini indicati nell'informativa generale dei dipendenti.

9. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI

Uno dei principali cardini della disciplina del whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al Segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

L'Azienda, nel rispetto della normativa WB, protegge il Segnalante, adempiendo l'obbligo di riservatezza della sua identità e rispettando il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti.
L'Azienda è consapevole della limitazione di responsabilità del Segnalante per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.
Applica le misure di protezione al soggetto Segnalante ed ai soggetti ad esso assimilati che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il Segnalante:

- facilitatore: la persone fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del Segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione); il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il Segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale; se, invece, assiste il Segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore;
- persone del **medesimo contesto lavorativo** del Segnalante e che sono legate a esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (coloro che hanno un rapporto di convivenza con il Segnalante; non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità);
- colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano **nel medesimo contesto lavorativo** dello stesso e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente** (rapporti non meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia);
- enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del Segnalante o del denunciante;
- enti presso i quali il Segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica **lavorano**.
Per la corretta individuazione di tali soggetti, il Gestore della segnalazione, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, richiede al Segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

9.1 RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

IMEVA Spa garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni; garantisce altresì la riservatezza di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del whistleblower.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (messaggistica vocale).
L'Azienda, pertanto, nel rispetto delle previsioni in materia di protezione dei dati personali, nell'istituzione e regolamentazione del canale interno, predispone adeguate misure volte a mantenere riservata l'identità del Segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.
Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'Azienda contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante non viene rivelata, ove la contestazione dell'addebito

disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.
In tali casi, è dato preventivo avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.
Qualora il Segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.
Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'Azienda di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

9.2 DIVIETO E PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

L'Azienda rispetta il divieto di atti ritorsivi nei confronti del Segnalante, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto ai soggetti tutelati.
È consapevole della nullità degli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto e del possibile intervento dell'ANAC, quale autorità preposta a ricevere dal Segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.
Applica la stessa tutela nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al Segnalante.
Questo implica, da parte del Segnalante, un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.
Di seguito sono elencate, in modo non esaustivo, le possibile fattispecie ritorsive:

a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
b) retrocessone di grado o mancata promozione;
c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) note di merito negative o referenze negative;
f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) annullamento di una licenza o di un permesso;
l) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sia le funzioni aziendali maggiormente coinvolte che il Gestore delle segnalazioni prenderanno in seria considerazione, nell'espletamento delle proprie attività, il potenziale carattere ritorsivo di alcuni atti, comportamenti od omissioni posti in essere nei confronti dei lavoratori.

9.3 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE

La **normativa WB** limita la responsabilità del Segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

Non è imputabile al Segnalante una responsabilità penale, civile o amministrativa in merito a:
- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Affinché operino le suddette limitazioni di responsabilità occorrono, tuttavia, le seguenti condizioni:
a) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
b) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla **Normativa WB** per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).
La limitazione di responsabilità a favore del Segnalante opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.
In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:
- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Considerato che la ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano un trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati, **l'Azienda presta particolare attenzione al rispetto della disciplina sulla privacy**.

10.1 NATURA E CARATTERISTICHE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI INERENTE AL WB

Il trattamento dei dati personali consistente nella ricezione e gestione delle segnalazioni:

- riguarda dati di natura comune, di natura particolare (ex "dati sensibili") e giudiziari (condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione e nei documenti allegati, relativi a tutte le persone fisiche - identificate o identificabili - a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (Segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), c.d. interessati;
- è necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina whistleblowing la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento ex art. 6, par. 1, lett. c) e par. 2 e 3, art. 9, par. 2, lett. b) e artt. 10 e 88 del GDPR;
- è realizzato al solo fine di gestire le segnalazioni.

10.2 VIP (VALUTAZIONE D'IMPATTO SULLA PROTEZIONE DEI DATI)

Il trattamento dei dati personali inerente al WB, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del Segnalante previsto dalla legge, **presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati** e, pertanto, viene preceduto da una **valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. VIP o DPIA** (art. 13, co. 6 della normativa WB e artt. 35 e 36 del GDPR) effettuata dall'Azienda prima dell'inizio del trattamento dei dati.

10.3 ESERCIZIO DEI DIRITTI DEGLI INTERESSATI

L'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (art. 13, co. 3 del Decreto n. 24/2023 e art. 2-undecies del Codice privacy).

10.4 REGISTRO DELLE ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO

Il trattamento dei dati personali relativo alla ricezione ed alla gestione delle segnalazioni verrà censito nel **registro delle attività di trattamento (RAT)** in conformità all'art. 30 del GDPR, procedendo al relativo aggiornamento.

10.5 SOGGETTI COINVOLTI NEL TRATTAMENTO

L'Azienda, attivando il canale interno, effettua i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di **Titolare del trattamento**.
I soggetti esterni a cui l'Azienda affida la gestione del canale di segnalazione trattano i dati in qualità di **Responsabili del trattamento** ai sensi dell'art. 28 del GDPR, con conseguente conclusione del relativo accordo di nomina del Responsabile esterno.
Le persone fisiche preposte alla ricezione e/o alla gestione della segnalazione trattano i dati in qualità di **soggetti Autorizzati al trattamento**, espressamente autorizzati e previamente istruiti in tal senso dal titolare ovvero dal responsabile ai sensi dell'art. 29, dell'art. 32, par. 4 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice privacy ovvero in qualità di Responsabili del trattamento.
Ove possibile, lo svolgimento delle attività degli autorizzati è tracciato al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione ed assicurare le garanzie a tutela del Segnalante.
In ogni caso, è escluso il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità ovvero all'attività del Segnalante.

10.6 PRINCIPI APPLICABILI AL TRATTAMENTO DEI DATI CONNESSO ALLE SEGNALAZIONI

IMEVA Spa effettua il trattamento dei dati personali, osservando i seguenti principi:

- **Trasparenza** (art. 5, par. 1, lett. a) del GDPR), rendendo ex ante ai possibili interessati **un'idonea informativa sul trattamento dei dati personali**, recante, tra le altre, le informazioni su: il titolare del trattamento e i relativi dati di contatto; la finalità del trattamento; la base giuridica del trattamento; le modalità del trattamento; l'ambito del trattamento ed i soggetti cui sono comunicati i dati (es. responsabili, autorizzati del trattamento); il periodo di conservazione dei dati personali.
Tale informativa (fornita in allegato alla procedura *whistleblowing*) viene pubblicata sul sito web e in un'apposita sezione dell'applicativo informatico utilizzato per la gestione delle segnalazioni.
Nella fase di ricezione della segnalazione non vengono fornite informative specifiche a soggetti diversi dal Segnalante per evitare che l'attivazione di flussi informativi dai quali è possibile dedurre

il coinvolgimento della persona in una segnalazione possa vanificare le tutele per la riservatezza previste dalla legge.
- **Limitazione delle finalità** (art. 5, par. 1, lett. b) del GDPR): le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
- **Minimizzazione dei dati** (art. 5, par. 1, lett. c) del GDPR): i dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica segnalazione non sono raccolti o, in caso di raccolta accidentale, sono prontamente cancellati; il principio di minimizzazione viene dall'Azienda interpretato in modo restrittivo ai soli casi in cui sia palese la assoluta irrilevanza di parti della segnalazione che contengono dati personali rispetto alla vicenda segnalata.
- **Limitazione della conservazione** (art. 5, par. 1, lett. e) del GDPR): le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.
- **Integrità e riservatezza** (art. 5, par. 1, lett. f) del GDPR), prevedendo l'individuazione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento e promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia.
- ***Privacy by design e by default*** (art. 25 del GDPR), considerando le garanzie di protezione dei dati personali sin dalla progettazione del canale di segnalazione (privacy by design) ed assicurando che per impostazione predefinita (privacy by default) siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione.
- **Riservatezza**, garantendo il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione e la non tracciabilità del Segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.

11. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

IMEVA Spa, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni intende sensibilizzare, anche attraverso attività di formazione e informazione, i soggetti interni ed esterni coinvolti nell'ambito del whistleblowing in merito alle implicazioni etiche, legali e di riservatezza connesse alle procedure di segnalazione.

A tal fine, predispone il seguente piano formativo:

a) gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione devono ricevere una specifica formazione relativa alla gestione del canale;
b) gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione mettono a disposizione del Segnalante informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.
c) l'attività di formazione avrà ad oggetto le seguenti tematiche:
- aspetti normativi: principi e disposizioni del Decreto n. 24/2023; disciplina sul trattamento dei dati personali, ecc.;
- procedure e presupposti: policies, procedure e modalità operative adottate per la gestione del canale di segnalazione;
- principi generali di comportamento: confidenzialità e riservatezza (applicazione delle misure tecniche e organizzative da parte del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni); etica ed integrità (promozione di un ambiente etico e integro all'interno dell'azienda, azioni improntate all'onestà, trasparenza e responsabilità nella gestione delle segnalazioni);
- ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione (sensibilizzazione del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni circa l'ascolto attivo e la comunicazione empatica, con particolare riguardo alle interlocuzioni con la persona Segnalante);

d) la formazione viene erogata con cadenza periodica (quantomeno annuale) per garantirne l'efficacia;
e) viene garantito un adeguato coinvolgimento delle risorse coinvolte, mediante sessioni formative in aula, *workshop* e formazione in modalità *e-learning*.

12. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE

L'Azienda mette a disposizione del Segnalante informazioni chiare circa il canale, le procedure ed i presupposti per effettuare le segnalazioni, interne o esterne.
A tal fine, garantisce un'adeguata informativa in ordine all'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito da ANAC, con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne, nonché alle procedure adottate.
Tali informazioni saranno esposte nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le persone.
Detta esposizione consente la visibilità anche ai soggetti che, pur non essendo presenti fisicamente nei luoghi di lavoro, sono legittimati ad effettuare segnalazioni di whistleblowing.
Inoltre, tali informazioni saranno esposte in una sezione apposita del sito web istituzionale dell'Azienda e della piattaforma informatica.

IMEVA Spa fornisce le seguenti informazioni, indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- soggetti legittimati a effettuare le segnalazioni;
- soggetti che godono delle misure di protezione riconosciute dalla legge;
- violazioni che possono essere segnalate;
- presupposti per effettuare la segnalazione interna o esterna;
- indicazioni sul canale di segnalazione interno e su quello esterno gestito da ANAC;
- procedure che il Segnalante deve seguire per effettuare in maniera corretta una segnalazione (a titolo esemplificativo, gli elementi che la segnalazione deve contenere);
- soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne;
- attività che, una volta correttamente effettuata la segnalazione, devono essere svolte dal soggetto che ha ricevuto e che gestisce la segnalazione;
- tutele riconosciute dalla legge al Segnalante e agli altri soggetti che godono di protezione;
- condizioni al verificarsi delle quali è esclusa la responsabilità del Segnalante;
- sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle disposizioni della normativa.

13. SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

La **normativa WB** attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione, accessibile anche ai soggetti appartenenti al settore privato, idoneo ad assicurare la riservatezza dell'identità del Segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.
Il Decreto n. 24/2023 introduce, inoltre, una nuova forma di segnalazione attraverso la divulgazione pubblica.
L'Azienda intende scongiurare il rischio di ricorso a tali canali in assenza dei relativi presupposti e, per questo motivo, predispone il citato programma di formazione dei dipendenti e pubblica sul suo sito idonee informazioni circa le caratteristiche dei diversi canali, le condizioni per il loro utilizzo e le conseguenze di un uso improprio degli stessi.

13.1 CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può ricorrere alla "procedura esterna" soltanto se sussiste una delle seguenti condizioni:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito (tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dalla normativa alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta);
- ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito (ad esempio, per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi);
- ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna andrebbe incontro a ritorsioni (ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'Azienda);
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In ogni caso, i fondati motivi devono essere basati su circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

13.2 PRESENTAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'ANAC ha disciplinato le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo che le stesse possono essere effettuate soltanto dalle persone fisiche legittimate ai sensi della normativa (non potranno, invece, essere effettuate, ad esempio, segnalazioni da parte di rappresentanti di organizzazioni sindacali).

Con riguardo alle modalità di presentazione, le segnalazioni possono essere effettuate:
- tramite piattaforma informatica, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del Segnalante e della segnalazione (i dati della segnalazione sono crittografati e i dati del Segnalante sono oscurati e segregati in apposita sezione della piattaforma, in modo da renderli inaccessibili anche all'ufficio istruttore di ANAC);
- oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore (un componente dell'Ufficio ANAC competente, che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione);
- tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore (per ricorrere all'incontro diretto è necessaria una richiesta motivata).

Per essere ammissibile, nella segnalazione devono essere indicati: la denominazione e i recapiti del *whistleblower*; i fatti oggetto di segnalazione e l'Amministrazione o Ente in cui essi sono avvenuti; l'Amministrazione o l'Ente nel cui contesto lavorativo il whistleblower opera e il profilo professionale da quest'ultimo rivestito.

La segnalazione esterna è considerata, inoltre, inammissibile per i seguenti motivi: manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a), della normativa; manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità; manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate; accertato contenuto generico della segnalazione esterna, tale cioè da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione; produzione di

sola documentazione in assenza della segnalazione esterna; mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione esterna; sussistenza di violazioni di lieve entità.
Qualora la segnalazione non sia dichiarata inammissibile, l'Ufficio può trasmettere la segnalazione e la documentazione allegata agli uffici di vigilanza dell'Autorità competenti per materia, l'Ufficio istruttore deve provvedere a inviare la relativa segnalazione all'autorità amministrativa competente oppure all'autorità giudiziaria (in caso di illeciti penali o erariali) e di tale trasmissione deve essere informato il Segnalante.
In ogni caso, l'Ufficio comunica al Segnalante: l'archiviazione predisposta o che intende predisporre; la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che intende effettuare; l'attività già svolta dall'Ufficio di vigilanza competente.

13.3 PROCEDURA DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA

La normativa introduce anche la possibilità per il Segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione e ciò determina potenzialità lesive per l'Azienda di una denuncia effettuata in assenza di giustificati motivi o di fondati elementi di prova (la divulgazione può essere effettuata attraverso la stampa o anche social network e nuovi canali di comunicazione; ad es. Facebook, Twitter, ecc.).
Ciò rende di estrema importanza circoscrivere il più possibile il ricorso a tale istituto e costruire in modo efficace i canali interni di segnalazione.
Per ricorrere a tale procedura deve sussistere almeno una delle seguenti condizioni:
- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dalla normativa;
- che il Segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- che il Segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito (ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione).
Dovrebbe, in altri termini, trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'Azienda.
Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

14. SISTEMA SANZIONATORIO

In merito al regime sanzionatorio, la normativa, come specificata nelle Linee Guida ANAC, prevede quanto segue:

- nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- nelle ipotesi in cui non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali 146;
d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia dell'autorità giudiziaria.