



WHISTLEBLOWING POLICY
Procedura per le segnalazioni d'illeciti e irregolarità

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'attuale fonte normativa del c.d. *whistleblowing* è rinvenibile nell'art.1 della legge n. 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.*", articolo che ha integralmente sostituito il precedente testo dell'art. 54 bis del d.lgs. n.165/2001 come introdotto dalla legge anticorruzione n.190/2012, ampliandone la portata e le tutele.

Con l'espressione *Whistleblower* si fa riferimento al dipendente della Società che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, **violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico**, favorendo l'emersione di fattispecie di illecito.

La *ratio* di fondo, in linea con la legge 190/2012, è quella di **valorizzare l'etica e l'integrità** nella pubblica amministrazione per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i **principi di legalità e buon andamento** dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

La disciplina si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società.

La segnalazione ha lo scopo di prevenire o risolvere un problema attuale o potenziale, internamente e tempestivamente: è, in tal senso, **un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *Whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.**

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incoraggiare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, sia l'azienda che il dipendente che procede alla segnalazione.

Inoltre, considerato che ASECO S.p.A. ha adottato il Modello ex d. lgs. n.231/2001, il *wistleblowing* è il canale che consente ai soggetti apicali o subordinati e ai lavoratori o collaboratori delle imprese fornitrici di effettuare **segnalazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai fini 231.**

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, ASECO S.p.A. ha attivato una piattaforma web con il seguente dominio: **aseco.pawhistleblowing.it.**

Questa piattaforma consente ai soggetti indicati nella normativa (**dipendenti della Società e lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore della Società¹**) di inviare segnalazioni di illeciti dei quali sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento del proprio lavoro.

Per raggiungere l'obiettivo perseguito dalla presente procedura, è necessario, pertanto, fornire al *Whistleblower* (segnalante) chiare indicazioni operative circa l'utilizzo della piattaforma, evidenziando nel contempo le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*, i fatti illeciti riportati nelle segnalazioni possono comprendere, **non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (Titolo II, Capo I del c.p.), ma anche gli illeciti civili o amministrativi, passando per le irregolarità nella misura in cui costituiscono un indizio sintomatico di mal funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite.**

Sono considerate rilevanti le segnalazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, anche in modo casuale, e che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico. Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che ritenga ragionevolmente che attività illecite possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Di seguito, a titolo meramente esemplificativo, condotte che possono essere oggetto di *Whistleblowing*:

- a) condotte illecite penalmente rilevanti;
- b) false dichiarazioni
- c) condotte poste in essere in violazione dei Codice Etico e di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- d) casi di nepotismo;
- e) assunzioni non trasparenti;
- f) ripetuto mancato rispetto dei tempi procedimentali;
- g) condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale ad ASECO o a terzi, casi di sprechi, casi di irregolarità contabili;
- h) condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di ASECO;
- i) condotte suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;

¹ Si tratta di soggetti che, pur non dipendenti di ASECO, operano nel contesto lavorativo della Società, anche in virtù di cd. contratti esclusi o contratti che sotto certe soglie non entrano nell'area di applicazione del Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 50/2016). Non rilevano, invece, le segnalazioni effettuate da rappresentanti di organizzazioni sindacali, stagisti, tirocinanti.

- j) condotte suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

La segnalazione non può riguardare informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio".

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre sempre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, a meno che le stesse non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedurali interne alla Società e siano sintomo di un malfunzionamento della stessa.

L'istituto non può essere utilizzato nell'interesse esclusivo personale del segnalante poiché la *ratio* dell'istituto del *whistleblowing* attiene alla salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione. Sarebbe quanto mai opportuno che il segnalante dichiarasse dall'inizio la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanziasse, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di comprendere e valutare la sussistenza dell'interesse generale all'integrità della pubblica amministrazione.

4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il *Whistleblower*, collegandosi all'apposita piattaforma web aseco.pawhistleblowing.it, deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT) di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e se di attitudine diffamatoria o calunniosa. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

A tal fine, la segnalazione deve necessariamente contenere i seguenti elementi:

- Dati identificativi del segnalante;
- Relazione del segnalante all'epoca dei fatti (dipendente o lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici);
- Tipologia di condotta illecita;
- Periodo temporale in cui si è verificato il fatto;
- Durata della condotta illecita;
- Soggetti coinvolti nei fatti;
- Descrizione dei fatti (in maniera quanto più possibile circostanziata).

Descrizione dei fatti (in maniera quanto più possibile circostanziata). È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, il sistema genera in automatico un Codice numerico di 16 cifre che permette al segnalante di:

- visualizzare lo stato di avanzamento della segnalazione;
- interloquire, in forma anonima, con il RPCT;
- inserire/allegare ulteriori informazioni/dati che ritiene utili a completamento della segnalazione.

La piattaforma non gestisce segnalazioni anonime.

5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Per effettuare una segnalazione l'utente (*Whistleblower*) deve necessariamente collegarsi alla piattaforma aseco.pawhistleblowing.it dove verrà guidato attraverso un percorso standard inserendo tutti i dati obbligatori previsti.

La piattaforma garantisce la sicurezza dei dati comunicati attraverso l'utilizzo della crittografia PGP a livello di singolo amministratore per tutte le evidenze documentali e multimediali fornite in fase di inserimento delle segnalazioni.

La segnalazione, inoltrata attraverso la piattaforma web, sarà inviata automaticamente al RPCT, unico destinatario interno per legge a ricevere e gestire la segnalazione.

Qualora il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, la gestione della segnalazione sarà di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora qualsiasi altro dipendente dell'Azienda riceva una segnalazione, attraverso qualsiasi diverso canale, il ricevente deve indicare al segnalante l'utilizzo della piattaforma per il corretto inoltro della segnalazione al RPCT, presupposto necessario per le garanzie di riservatezza e per accedere al sistema di tutele previste dall'ordinamento.

Il dipendente può inviare la segnalazione di condotte illecite, senza ordine di preferenza, al RPCT o ad ANAC, ovvero può procedere alla trasmissione, sotto forma di denuncia, all'autorità giudiziaria o contabile.

Qualora il *Whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione al RPCT non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

6.a. Valutazione di ammissibilità

Il RPCT, "Amministratore" della piattaforma web e soggetto "Designato interno al trattamento dei dati personali" (ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/2003 come modificato dal D.lgs. 101/2018), ricevuta la segnalazione procede all'esame preliminare valutando la corretta impostazione del procedimento fin dalle sue prime fasi, a partire dalla **valutazione della segnalazione come rientrante tra i casi di whistleblowing.**

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;

- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Il RPCT, già appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al *Whistleblower* di integrarla, sempre attraverso la piattaforma, o anche di persona ove il segnalante acconsenta.

Il termine per l'esame preliminare è di 15 (quindici) giorni lavorativi a decorrere dalla data di invio della segnalazione sulla piattaforma.

6.b. Istruttoria

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di *whistleblowing*, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, compiendo una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, un'attività "*di verifica e di analisi*" e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il RPCT può avviare un dialogo con il *Whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la stessa piattaforma *web* o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni, il RPCT si può avvalere di un **gruppo di lavoro dedicato**, composto da soggetti in possesso di competenze trasversali, da costituire mediante atto organizzativo dell'Organo di indirizzo della Società.

Il RPCT tiene traccia dell'attività svolta e, tramite piattaforma, fornisce informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

Per la definizione dell'istruttoria il termine è di 60 (sessanta) giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendone adeguata motivazione.

6.c. Esiti dell'istruttoria

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie

competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento agiranno in qualità di titolari del trattamento dei dati.

6.d. Piattaforma web

La piattaforma non permette al RPCT di visualizzare i dati del segnalante, che restano criptati per tutta la durata della verifica.

Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto segnalato, il RPCT, sempre attraverso la piattaforma *web*, potrà richiedere l'accesso alle generalità del segnalante, di default nascoste, al "*Custode delle identità*", aziendalemente individuato nel Responsabile della UO *D.Lgs. 231* della Società controllante. Quest'ultimo, valutata la richiesta motivata del RPCT, può accogliere o respingere la richiesta stessa. La piattaforma non permette neanche al Custode delle identità di visualizzare i dati del segnalante, che restano criptati. Sebbene tale soggetto non tratti direttamente i dati relativi al segnalante e quelli contenuti nella segnalazione, lo stesso opera in qualità di soggetto incaricato autorizzato al trattamento dei dati personali.

La conservazione della segnalazione sulla piattaforma *web* è pari a 90 giorni di calendario, cioè un tempo proporzionato ai fini dell'espletamento della procedura di *whistleblowing*, salva la possibilità di posticipare la scadenza ove autorizzata.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Al *Whistleblower* l'ordinamento offre tre tipi di tutela:

- A. la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- B. la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dalla Società a causa della segnalazione effettuata;
- C. l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *Whistleblower*, sia in ambito pubblico che privato sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà.

7.a. Tutela della riservatezza sull'identità del Whistleblower

L'utilizzo della piattaforma web *aseco.pawhistleblowing.it* consente di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nel rispetto di quanto previsto dal vigente co. 3 dell'art. 54-bis del d. lgs. n.179/2017.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Pertanto il trattamento di tali elementi da parte del RPCT sarà improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti (interni o esterni) ne debbano essere messi a conoscenza. In questa ipotesi, il RPCT non trasmette la

segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e presta la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare sia per il RPCT sia per tutti gli altri soggetti che possano conoscere la segnalazione, con i dati e le informazioni in essa contenuti (gruppo di lavoro a supporto del RPCT, custode dell'identità, amministratore di sistema, personale incaricato autorizzato al trattamento dei dati personali).

La segnalazione del *Whistleblower* e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi (art. 22 e ss. l. n.241/1990), nonché all'accesso civico generalizzato (art. 5 comma 2 d.lgs. n.33/2013).

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa dal segnalante anche a soggetti diversi dal RPCT e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso.

In caso di trasmissione della segnalazione all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, il RPCT deve evidenziare all'Autorità che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza, previa notifica al segnalante, tramite la piattaforma informatica.

La tutela della riservatezza è estesa dal legislatore anche nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (art. 329 c.p.p.).

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174).

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo (da acquisire in forma scritta). Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente (consenso da acquisire in forma scritta) alla rivelazione della propria identità.

Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante, il RPCT può procedere a fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante sempre tramite la piattaforma informatica.

7.b. Tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie

Nei confronti del dipendente che fa una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni e sui rapporti di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Rientrano nelle misure discriminatorie o ritorsive anche i comportamenti o le omissioni posti in essere dalla Società nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Spetta alla Società dimostrare che le misure (ritenute) discriminatorie o ritorsive sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate da ASECO S.p.A. nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione sono di competenza esclusiva di ANAC² e pertanto vanno segnalate con le modalità stabilite dall'Autorità e presenti al seguente link:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT, il RPCT offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva o discriminatoria di atti adottati dalla Società, ne discende che questi sono nulli e ANAC ne dichiara la nullità. In caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro. L'ordine di "reintegro" resta di esclusiva competenza della magistratura.

L'atto o il provvedimento ritorsivo può comunque essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte della Società indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

7.c. La «giusta causa» di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

La segnalazione/denuncia del *Whistleblower* costituisce «giusta causa» di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 c.p. (Rivelazione ed utilizzazione del segreto di ufficio), 622 c.p. (Rivelazione del segreto professionale) e 623 c.p. (Rivelazione dei segreti scientifici o industriali).

Il *Whistleblower* non può essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

Quanto sopra solo alla presenza delle seguenti condizioni:

- il segnalante deve agire al fine di tutelare l'interesse all'integrità della Società, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni;
- il segnalante non deve avere appreso la notizia «*in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza*» con la Società o la persona fisica interessata;
- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati con modalità eccedenti, cioè la rivelazione deve essere funzionale a

² Con riferimento ai procedimenti di ANAC per l'accertamento delle misure ritorsive si rinvia alle «*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*» - Delibera del 9 giugno 2021, n.469.

salvaguardare l'integrità della Società e a perseguire la finalità dell'eliminazione dell'illecito³, deve avvenire tramite il canale istituzionalmente predisposto per le segnalazioni *whistleblowing* (piattaforma *web*) e esclusivamente ai soggetti previsti dalla legge come destinatari della segnalazione/denuncia (ANAC, RPCT, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p. e dell'art. 2015 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

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

In particolare, le tutele al *Whistleblower* (cfr. punto 7) cessano nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza non definitiva di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave (la colpa lieve non comporta il venir meno delle tutele). Il segnalante che abbia agito con la consapevolezza di rilevare notizie non vere è escluso dai benefici di legge.

Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

Le tutele non vengono meno nell'ipotesi di archiviazione del procedimento penale instauratosi in seguito alla denuncia dello stesso segnalante.

Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è fonte di responsabilità in sede disciplinare.

E' ugualmente 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 non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. In tali ipotesi, il RPCT, archiviata la segnalazione, invierà documentazione e istruttoria alla Direzione Risorse Umane, per l'avvio del procedimento disciplinare di competenza.

9. IL SEGNALATO

Il RPCT e la Società, in qualità di titolare del trattamento dei dati, dovranno adottare misure tecniche e organizzative adeguate, dovranno adottare cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali anche rispetto al segnalato sia all'interno del contesto lavorativo, sia all'esterno in caso di inoltro della segnalazione a terzi, salve le previsioni di legge che

³ Ove l'istituto sia utilizzato strumentalmente ed esclusivamente per il perseguimento di interessi personali, la violazione di obblighi di segreto non può essere più giustificata. Costituisce, pertanto, «modalità eccedente» quella con cui si rivela una notizia per finalità quali, a titolo esemplificativo, gossip, vendicative, opportunistiche, scandalistiche.

impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).

I dati relativi al soggetto segnalato sono comunque tutelati dalla disciplina italiana ed europea in materia di protezione dei dati personali (vedi par. 10).

A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679⁴ (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto alla cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento quando ricorrono le ipotesi specificate dall'art. 18 Regolamento (UE) n. 2016/679, diritto alla portabilità dei dati personali e di quello di opposizione al trattamento). In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 Regolamento (UE) n. 2016/679).

Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti per il tramite del Garante della Privacy con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003, come modificato dal d.lgs. n. 101/2018.

10. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ai sensi della normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679 c.d. "GDPR" e d.lgs. 196/2003 c.d. "Codice Privacy" come modificato dal d.lgs. 101/2018), il trattamento delle informazioni che riguardano il *Whistleblower* e il segnalato, nonché di tutta la correlata documentazione, sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, e tutelando la riservatezza e i diritti degli interessati.

L'RPCT e la Società, in qualità di titolare del trattamento, sono comunque tenuti a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, in base ai quali i dati personali devono essere "trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato" e devono essere "adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5, § 1, lett. a) e c) del Regolamento). I dati saranno inoltre sempre "trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza" degli stessi "compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali" (art. 5, § 1, lett. f) e art. 32 del Regolamento).

11. DISPOSIZIONI FINALI

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione (o Modello ex d.lgs. n. 231/2001) di ASECO S.p.A. e ha rilevanza ai fini del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

⁴ Cfr. art. 2-undecies nel d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 come modificato dal d.lgs. n. 101/2018.