

ACI GLOBAL SERVIZI S.P.A.

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

- - -

WHISTLEBLOWING

(REDATTO AI SENSI DEL D.LGS. 23/2024)

POLITICA E LINEE GUIDA DI ATTUAZIONE

Revisione	Descrizione
1	

Questo documento è proprietà della Società che si riserva tutti i diritti sui contenuti dello stesso. Qualsiasi uso non autorizzato è vietato e sarà perseguito ai sensi di legge.

INDICE

1	PREMESSA	3
2	RIFERIMENTI	3
3	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
4	DESTINATARI	3
5	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
6	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	4
7	MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	5
7.1	<i>Canale di segnalazione interno</i>	5
8	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	6
8.1	<i>FASE 1: Ricezione ed Analisi preliminare della Segnalazione</i>	6
8.2	<i>FASE 2: Istruttoria interna</i>	7
8.3	<i>FASE 3: Chiusura istruttoria</i>	7
9	TRACCIABILITÀ DELLE SEGNALAZIONI E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	8
10	SEGNALAZIONE ESTERNA - ANAC	8
11	DIVULGAZIONI PUBBLICHE	9
12	TUTELA DEL SEGNALANTE - RISERVATEZZA	9
13	MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI RITORSIONE	10
14	SANZIONI DISCIPLINARI	11
15	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	11
16	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	11
	ALLEGATI	12

1 PREMESSA

In conformità rispetto ai nuovi requisiti di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 entrato in vigore il 30 marzo 2023 di “attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (il “Decreto”), questo documento si propone di formalizzare le modalità di gestione delle segnalazioni (cd. “Whistleblowing”).

Il Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo.

2 RIFERIMENTI

- ✓ D.lgs. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- ✓ D.lgs. 231/2001 e s.m.i. “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;
- ✓ Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”
- ✓ D.lgs. 196/2003 e s.m.i. “Codice in materia di protezione dei dati personali”, nonché del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

La politica tiene anche conto di quanto riportato dalle Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, emanate il 15 luglio 2023.

3 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo principale del presente Regolamento è quello di fornire le linee guida per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali e per la conseguente gestione delle segnalazioni (cd. “Whistleblowing”).

4 DESTINATARI

I Destinatari del presente Regolamento sono:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
- i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi (fornitori);
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto);

Le misure di tutela previste dal presente Regolamento trovano applicazione anche con riferimento a: *facilitatori; persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante; colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà della persona segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.*

La politica si applica anche qualora la segnalazione avvenga:

- quando il rapporto giuridico con la società non sia ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite nella fase di selezione o, comunque, precontrattuale;
- durante il periodo di prova;

- dopo lo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le violazioni (di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo o rapporto di lavoro con la Società) che possono essere segnalate consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e che consistono in:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ("Modello 231"), che non rientrano nelle violazioni indicate ai punti successivi;
- c) illeciti che rientrano nell'ambito della normativa in materia di: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, compresa la violazione di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato e la violazione di norme al fine di ottenere un vantaggio fiscale per la Società.

In linea con quanto previsto dal Decreto, il presente Regolamento non si applica alle segnalazioni aventi ad oggetto:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le violazioni di norme già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati all'interno dell'allegato II del Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato dalla direttiva (UE) 2019/1937;
- c) le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale.

Le informazioni oggetto della segnalazione possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene che potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti¹.

6 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono contenere la narrazione di fatti, eventi o circostanze che possono costituire gli elementi fondanti dell'asserita violazione e devono essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa.

In linea generale le segnalazioni possono contenere i seguenti elementi:

- indicazione dell'area / settore dell'azienda a cui si riferisce la segnalazione;
- una descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della segnalazione;
- ove conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- generalità dell'eventuale soggetto segnalato o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- se i fatti in oggetto sono già stati oggetto di segnalazione;
- l'indicazione e l'allegazione di eventuali documenti a supporto che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti².

¹ Definizione di "informazioni sulle segnalazioni" di cui all'art. 2 c.1 lett. B del D.lgs. 24/2023

² Linee Guida ANAC: paragrafo 2.1.4 Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni: "È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni negli enti e amministrazioni del settore pubblico e privato nonché da parte di ANAC. In particolare è necessario risultino chiare: o le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; o la descrizione del fatto; o

Sono consentite, in via generale, le segnalazioni anonime, ossia segnalazioni in cui le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono individuabili in maniera univoca e immediata, che verranno prese in considerazione solo qualora le stesse contengano informazioni circostanziate rispetto al contenuto della segnalazione.

In tal caso le misure di protezione della persona segnalante si applicheranno anche ove quest'ultima sia stata successivamente identificata.

7 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il **sogetto** destinatario della Segnalazione è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT), in linea con quanto previsto dall'art. 4 c. 5 del D.Lgs. 24/2023., il quale gestisce le segnalazioni nell'ambito di un Comitato, denominato "Comitato per la gestione del Whistleblowing", costituito da soggetti individuati sulla base delle competenze tecnico-professionali e della posizione dirigenziale ricoperta in Aci Global Servizi S.p.A. Il predetto Comitato è composto da:

- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza,
- Direttore Generale,
- Direttore Risorse Umane.

Nel caso di una situazione di conflitto di interesse (ossia quando uno dei gestori della segnalazione sia portatore di un interesse proprio e tale interesse sia potenzialmente idoneo ad interferire con l'imparziale ed obiettiva gestione della segnalazione) da parte di uno dei soggetti componenti del Comitato, quest'ultimo ha l'obbligo di segnalarlo tempestivamente agli altri componenti e di astenersi da qualsiasi attività legata al caso specifico.

Al Comitato sono attribuite le seguenti responsabilità:

- assicurare il funzionamento dell'intero processo di Segnalazione delle violazioni in tutte le sue fasi come indicato nel presente Regolamento;
- provvedere ad esaminare tempestivamente le Segnalazioni ricevute svolgendo il procedimento di istruttoria secondo quanto descritto nel presente Regolamento;
- assicurare, ove previsto, l'informativa periodica al Segnalante e al Segnalato in merito agli sviluppi del procedimento;
- assicurare che venga garantita la tracciabilità del processo e l'archiviazione di tutta la documentazione inerente al processo;
- riferire, direttamente e senza indugio - secondo quanto previsto dal presente Regolamento - agli Organi Aziendali le informazioni oggetto di Segnalazione, ove rilevanti;

Al Comitato è inoltre garantito l'accesso a tutte le strutture della società interessata e a tutta la documentazione ed alle informazioni ritenute necessarie per le attività di verifica/riscontro.

Le modalità operative per il funzionamento del Comitato sono disciplinate in uno specifico Regolamento interno.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato, la Segnalazione potrà essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza, al seguente indirizzo e-mail: odv231@aciglobalservizi.it, il quale si occuperà delle successive fasi di istruttoria descritte nel presente Regolamento.

7.1 Canale di segnalazione interno

Le segnalazioni interne (ossia quelle effettuate usufruendo dei canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società) possono essere inviate sia in forma scritta che in forma orale.

Le Segnalazioni dovranno essere effettuate/indirizzate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, o, comunque, ad uno dei soggetti componenti il Comitato, attraverso uno dei seguenti canali:

le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

- mediante l'invio elettronico al seguente indirizzo e-mail: whistleblowingagse@pec.net;
- in forma orale, tramite un sistema di messaggistica vocale al seguente numero telefonico: 0643226250;
- in forma cartacea all'interno di una busta chiusa con la dicitura "Alla c.a. del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Riservata Personale" (oppure con analoga dicitura relativa al diverso soggetto destinatario), al seguente indirizzo Via Stanislao Cannizzaro, 83/a - 00156 Roma.

La Segnalazione può essere effettuata attraverso l'apposito Modulo di cui all'Allegato 1.

Le segnalazioni in forma orale possono essere fatte anche a seguito di specifica richiesta di incontro con i soggetti dedicati alla gestione delle segnalazioni o tramite il sistema di messaggistica vocale. Le segnalazioni effettuate in forma orale saranno oggetto di un apposito verbale condiviso con il segnalante.

8 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Comitato assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo che tali fasi siano svolte entro i tempi stabiliti e nel rispetto della completezza e accuratezza delle attività di istruttoria, attraverso le seguenti attività:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Il processo di gestione delle Segnalazioni di cui al presente Regolamento si articola nelle seguenti macro-fasi:

- 1. RICEZIONE E ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE;**
- 2. ISTRUTTORIA INTERNA;**
- 3. CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA.**

In ciascuna delle fasi di seguito rappresentate, deve essere garantita la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti, la tracciabilità dell'intero processo di Segnalazione e l'archiviazione della documentazione a supporto dello stesso.

Tutte le Segnalazioni devono essere prese in carico e analizzate tempestivamente e comunque in un tempo congruo con riferimento all'oggetto della Segnalazione stessa.

Il Comitato fornisce, in linea con quanto previsto dalla normativa in materia, riscontro sia al Segnalante che al Segnalato in merito allo stato del procedimento in corso.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a persona diversa da quella individuata dal presente Regolamento, la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

8.1 FASE 1: Ricezione ed Analisi preliminare della Segnalazione

All'atto della ricezione della Segnalazione, il Comitato entro 7 giorni dalla ricezione:

- notifica "l'avviso di ricevimento" al Segnalante;
- assegna un numero di protocollo progressivo alla Segnalazione e lo riporta in tutta la documentazione riferita alla stessa;
- procede ad una verifica preliminare, al fine di accertare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione stessa;

- riporta la Segnalazione sul “*Registro delle segnalazioni*”, compilando l’apposita “*Scheda Segnalazione*” che riassume i dati essenziali di tutte le Segnalazioni pervenute e ne traccia sinteticamente l’evoluzione.

Nello svolgimento della suddetta analisi, il Comitato adotta idonee misure volte a tutelare l’identità del segnalante.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l’assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l’infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest’ultima è archiviata. Si procederà all’archiviazione della segnalazione quando la stessa risulti:

- a) non circostanziata o verificabile anche a seguito degli opportuni e diligenti approfondimenti sulla segnalazione;
- b) non rientrante nell’oggetto del presente Regolamento (es. interesse personale);
- c) contenente fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e già archiviate ove dalle verifiche preliminari svolte non siano emerse nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica.

Dell’esito delle valutazioni effettuate è data informazione al Segnalante nelle tempistiche definite dal presente Regolamento.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato, l’analisi preliminare sarà svolta dall’Organismo di Vigilanza.

8.2 FASE 2: Istruttoria interna

Il Comitato effettua specifiche attività di accertamento e nell’ambito dell’istruttoria può avvalersi eventualmente sia di soggetti facenti parte di altre strutture aziendali in base a specifiche competenze, che di esperti o consulenti esterni alla Società (che sono entrambi tenuti anche essi al rispetto della riservatezza sulle informazioni ricevute).

Nel corso dell’istruttoria il Comitato può concludere la stessa in qualunque momento, se sia accertata l’infondatezza della Segnalazione.

L’accertamento dovrà essere svolto entro un termine congruo, coerentemente con il grado di complessità delle necessarie verifiche.

Per eventuali costi relativi alle verifiche da effettuare, il Comitato viene dotato di risorse finanziarie dedicate e a tal fine avrà a disposizione un “budget” di spesa.

Qualora la segnalazione ricevuta abbia ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, il Comitato avvisa l’Organismo di Vigilanza della Segnalazione ricevuta.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato, l’istruttoria sarà svolta dall’Organismo di Vigilanza.

8.3 FASE 3: Conclusione dell’istruttoria

Il Comitato, concluso l’iter di esame/valutazione predisponde una relazione finale contenente le risultanze delle analisi effettuate e un giudizio di sintesi conclusivo (tale giudizio può evidenziare la sussistenza o meno dell’illecito) e la trasmette al Presidente dell’Organo amministrativo.

L’esito dell’istruttoria verrà altresì comunicato:

- o al Collegio Sindacale e le eventuali Funzioni di Controllo interessate da particolari Segnalazioni (es. Internal Auditor, Società di Revisione, etc.),
- o all’Organismo di Vigilanza se rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Comitato, inoltre, comunica gli esiti del procedimento al Segnalante e al Segnalato e aggiorna il *Registro delle Segnalazioni* con gli esiti del procedimento e archivia la documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi cartacei/informatici, come previsto dal successivo paragrafo 9.

In funzione alle criticità rilevate in fase di analisi delle Segnalazioni, il Comitato può fornire al Dirigente, responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, un eventuale "action plan" necessario per la rimozione di eventuali debolezze di controllo rilevate; a seconda dell'esito del procedimento può concordare con il Legale e/o con altre Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo della Società).

Si evidenzia che, nel caso in cui la Segnalazione, risultata infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave da parte del lavoratore dipendente, potrà essere valutata l'applicazione di un procedimento disciplinare.

Nel caso in cui la Segnalazione sia stata effettuata con dolo o colpa grave da un soggetto diverso dal lavoratore dipendente, la Società può concordare con il Legale e/o con altre Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, risoluzione del contratto, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo della Società).

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato, l'istruttoria sarà conclusa dall'Organismo di Vigilanza.

9 TRACCIABILITÀ DELLE SEGNALAZIONI E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

L'intero processo della gestione delle Segnalazioni è opportunamente tracciato e tutta la documentazione archiviata nel rispetto delle previsioni in tema di sicurezza delle informazioni e del trattamento dei dati personali.

A ciascuna Segnalazione viene assegnato un numero di protocollo progressivo (corrispondente al numero della Segnalazione) che è riportato in tutta la documentazione riferita alla stessa.

Il Comitato assicura:

- ✓ **la tracciabilità delle Segnalazioni** e delle relative attività di istruttoria in ciascuna delle fasi previste dalla presente normativa;
- ✓ **la predisposizione e l'aggiornamento del Registro delle Segnalazioni (Allegato 2)** con le informazioni riguardanti le segnalazioni;
- ✓ **l'archiviazione e conservazione di tutta la documentazione**, inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi cartacei/informatici - con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza - per un periodo di tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Qualora la Segnalazione dia origine ad un procedimento giudiziario, la documentazione dovrà essere conservata sino a completa conclusione dello stesso secondo le disposizioni normative vigenti in materia.

Nel caso in cui la segnalazione viene effettuata tramite il Sistema di messagistica vocale, sulla base di quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 24/2023, la stessa è documentata per iscritto mediante trascrizione del messaggio ricevuto. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Nel caso in cui la segnalazione viene effettuata oralmente nel corso di un incontro, sulla base di quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 24/2023, previo consenso della persona segnalante, essa può essere documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

10 SEGNALAZIONE ESTERNA - ANAC

La Società rende noto che presso l'ANAC è attivato un canale di segnalazione esterna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

Si precisa che le segnalazioni riguardanti condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231 non potranno essere segnalate tramite il canale esterno istituito presso l'ANAC.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- a) non è stato attivato un canale di segnalazione interno o lo stesso, laddove attivo, non risulti comunque conforme ai requisiti normativi (ad esempio non garantisce riservatezza del segnalante);
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito nei tempi e con le modalità descritte nel presente Regolamento;
- c) la persona segnalante ha validi motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

11 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il D.Lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica, accedendo alle medesime garanzie di protezione previste per le segnalazioni interne ed esterne.

Per beneficiare di tali tutele è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).

12 TUTELA DEL SEGNALANTE - RISERVATEZZA

La Società assicura la riservatezza del segnalante e vieta ogni ritorsione o discriminazione a carico di chi effettua la segnalazione.

Chiunque sia coinvolto nel processo di gestione della segnalazione ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Anche nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare che si dovesse avviare a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In questo caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

13 MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI RITORSIONE

Nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023 coloro che effettuano le segnalazioni non possono subire alcuna ritorsione.

Si intende per ritorsione: *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che possono costituire ritorsioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 secondo quanto previsto dall'art. 17 D.Lgs. 24/2023:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione di quanto previsto dall'art. 17 sono nulli (ad esempio, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, il mutamento di mansioni).

Ai sensi dell'art. 17 comma 2 del D.Lgs. 24/2023, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni che possono costituire “ritorsioni” si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, è a carico di colui che le ha poste in essere (datore di lavoro).

La società, in linea con la normativa interna, agisce in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione dei segnalanti, anche in caso d'infondatezza della segnalazione, assicurando altresì la riservatezza del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Le misure di tutela previste dal Decreto si applicano ai Destinatari condizione che:

- a) al momento della segnalazione, l'autore della segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito delle violazioni oggetto del presente Regolamento;
- b) la segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal presente Regolamento e dal Decreto.

Le misure di tutela trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Nel caso in cui il soggetto Segnalante ritenga di aver subito un atto di ritorsione lo comunica ai componenti del Comitato, il quali a seguito di accertamenti, prenderanno gli opportuni provvedimenti.

14 SANZIONI DISCIPLINARI

Fermo restando quanto indicato nel paragrafo 8.3, il Direttore Generale di ACI Global Servizi S.p.A., in veste di Datore di lavoro, applica i provvedimenti sanzionatori previsti nel Sistema Disciplinare, salvo le sanzioni amministrative pecuniarie irrogabili da parte di ANAC, nei confronti di coloro che risultano essere responsabili degli illeciti così come enunciati nell'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023. In particolare, vengono applicate sanzioni quando:

- a) sono state commesse ritorsioni
- b) la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla
- c) è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12
- d) non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- e) è accertata, nel caso dell'art. 16, comma 3, D.lgs. 24/2023, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Nel caso in cui il soggetto responsabile degli illeciti di cui sopra sia una figura dirigenziale, i provvedimenti disciplinari verso i dirigenti sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione in accordo con il Consiglio di Amministrazione.

15 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Regolamento viene portato a conoscenza di tutti i soggetti identificati come Destinatari tramite le seguenti specifiche attività di comunicazione:

- sessioni formative dedicate;
- circolari o note informative;
- messa a disposizione di tutti i dipendenti di copia informatica del Regolamento tramite pubblicazione sull'intranet aziendale;
- la pubblicazione dello stesso sul sito Internet della Società;
- l'introduzione di specifiche clausole nei contratti di fornitura o collaborazione;
- informativa resa nel processo di selezione e ai dipendenti attualmente in forza anche nel caso di futura risoluzione del rapporto di lavoro.

16 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 24/2023 ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del D.lgs. 196/2003 e del D.lgs. 51/2018.

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

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del D.lgs. 51/2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento

(UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato D.lgs. 51/2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La Società ha definito misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi del regolamento (UE) 2016/679.

ALLEGATI

- 1. Modulo di Segnalazione Whistleblowing*
- 2. Registro delle Segnalazioni*

ALLEGATO 1

MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritenga possa essere utile a corroborare la Segnalazione; qualora la segnalazione avvenga verbalmente o tramite il sistema di messaggistica vocale, tale documentazione può essere consegnata direttamente.

DATI DEL SEGNALANTE

Nome e Cognome _____

Data e Luogo di nascita _____ Codice Fiscale _____

Struttura di appartenenza e qualifica _____

Indirizzo e-mail _____ n. telefono _____

VIOLAZIONE SEGNALATA

Periodo/data in cui il fatto si è verificato _____

Area / Settore di operatività aziendale a cui è riferito il fatto (es: *Acquisti, Selezione del Personale, etc.*)

Soggetti coinvolti:

Interni	Esterni

Descrizione del fatto oggetto di Segnalazione (1)

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione

Interni	Esterni

Luogo e data _____

Firma _____

Allegare eventuale documentazione a sostegno della segnalazione.

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679

Si informa che, ai sensi dell'art. 13 Regolamento (UE) 2016/679, i dati personali raccolti potranno essere utilizzati esclusivamente per gli adempimenti di legge.

Titolare del trattamento dei dati personali è ACI Global Servizi S.p.A. Via Stanislao Cannizzaro n. 83/A - 00156 Roma.

I dati saranno trattati nel rispetto delle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 con le modalità previste nell'informativa completa pubblicata sul sito www.aciglobalservizi.it ("Privacy policy").

Luogo e data _____

Firma _____

Note

1) In linea con quanto previsto dal Decreto, non possono essere oggetto di segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023: "contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate". Per le predette segnalazioni occorre fare riferimento a quanto stabilito dalle vigenti norme di legge e di CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro).

ALLEGATO 2

ACI GLOBAL SERVIZI S.P.A.

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI
*WHISTLEBLOWING***

REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI

SCHEMA SEGNALAZIONE

Numero Segnalazione

Data di ricezione della Segnalazione _____

Modalità di ricezione della Segnalazione _____

DESCRIZIONE DEL FATTO OGGETTO DI SEGNALAZIONE

RISULTATO ANALISI PRELIMINARE

ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

ESITO ISTRUTTORIA

ELENCO DOCUMENTAZIONE DI SUPPORTO

Data

Firma
