

Documento n.10.5 del Modello 231

Regolamento per la tutela della persona che segnala (*whistleblowing*)

Stato di aggiornamento	Contenuti dell'aggiornamento
27.11.2023	Prima emissione del documento.

N.B. Le revisioni rispetto al testo precedente sono evidenziate in colore grigio; trattandosi di una revisione integrale del Modello 231, le parti nuove non sono evidenziate in colore grigio.

Abbreviazioni utilizzate:

- Cristoforetti Servizi Energia S.p.A.: Società
- Modello di organizzazione, gestione e controllo: Modello 231
- A.N.AC.: Autorità Nazionale Anticorruzione
- Organismo di Vigilanza: OdV

N.B. Le revisioni rispetto al testo precedente sono evidenziate in colore grigio; trattandosi di una riemissione integrale del documento le parti nuove non sono evidenziate.

N.B.1 - Nel testo si intendono sempre entrambi i generi maschile e femminile, anche ove non dichiarato.

1. Inquadramento normativo e scopo della procedura

La Società ha adeguato i propri canali interni ed esterni per garantire la gestione delle segnalazioni di violazioni di norme (il cosiddetto sistema *whistleblowing*) secondo il D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/2023.

L'obiettivo della Direttiva UE è quello di stabilire regole per garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di norme, creando canali di comunicazione sicuri sia all'interno delle organizzazioni, sia all'esterno.

La presente procedura, in ottemperanza a quanto previsto dal Modello 231 (ex art.6, comma 2-bis del D.lgs. n.231/2001), si pone quindi come lo strumento per regolamentare a norma di legge la gestione delle segnalazioni e per tutelare le persone che segnalano.

La presente procedura si ispira alle Linee Guida di regolamentazione del *whistleblowing* (Delibera A.N.AC. n.311 del 12 luglio 2023).

N.B.2 - Per ogni approfondimento si rimanda espressamente al D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023 ed al sito dell'A.N.AC.: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

2. Responsabilità

L'OdV ha la responsabilità di gestire la presente procedura.

3. Definizioni

- *Segnalazione*: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- *persona segnalante* oppure *segnalante*: la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- *facilitatore*: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- *segnalazione interna*: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- *segnalazione esterna*: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.

4. Chi può segnalare

Le segnalazioni possono essere fatte da:

- lavoratori dipendenti e autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti, consulenti;
- volontari, tirocinanti;
- azionisti e persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo.

La disciplina si applica anche a persone che hanno terminato il rapporto di lavoro nonché a coloro il cui rapporto non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione, o in altre fasi precontrattuali.

N.B.3 - Al momento della segnalazione, la persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, siano vere e rientrino nell'ambito della normativa; il segnalante deve attenersi alle modalità previste dalla legge e secondo i criteri stabiliti nella presente procedura.

5. Cosa può essere segnalato e cosa non può essere segnalato

La disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni nazionali e dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel loro contesto lavorativo.

Le condotte oggetto di segnalazione possono riguardare violazioni rispetto a quanto previsto da:

- disposizioni dell'Unione Europea (per il dettaglio si rimanda all'art.1 del D.lgs. n.24/2023);
- D.lgs. n.231/2001;
- Modello 231 e Codice di comportamento.

Sono ammesse anche segnalazioni in forma "anonima".

Sono escluse le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- relative a violazioni già disciplinate in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

6. I canali per segnalare

La persona segnalante può utilizzare i seguenti canali:

- canale interno alla Società, come descritto nel successivo paragrafo 7;
- canale esterno gestito dall'A.N.AC. (si rimanda al sito dell'A.N.AC.); vedi successivo punto N.B.4;
- divulgazione pubblica; vedi successivo punto N.B.5;
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

N.B.4 - La persona segnalante può utilizzare il canale esterno (A.N.AC.) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

N.B.5 - La persona segnalante può effettuare direttamente una divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone); quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- 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.

7. Il canale di segnalazione interno

Con riferimento al canale di segnalazione interna adottato dalla Società, esso assicura la riservatezza sull'identità della persona segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

La Società ha realizzato un sistema che permette alla persona che segnala di effettuare la segnalazione su canali esterni alla Società e non controllabili in alcun modo dalla Società stessa:

- in forma scritta, con modalità informatiche;
- in forma orale attraverso linee telefoniche dedicate;
- tramite un incontro diretto con il OdV fissato entro un termine ragionevole.

La Società ha deciso di assegnare la gestione delle segnalazioni OdV, ovvero ad un organo autonomo, dedicato e appositamente formato.

Nello specifico, le segnalazioni vengono raccolte e gestite attraverso i seguenti canali:

- e-mail: indirizzo di posta elettronica **cristoforetti_whistleblowing@complegal.it**;
- linea telefonica di messaggistica vocale con la quale può essere anche richiesto un appuntamento con il OdV della Società: numero verde **800-231-670** con chiamata registrata.

N.B.6 - Qualora le segnalazioni riguardino un componente dell'Organismo di Vigilanza, la persona che intende segnalare può inviare le stesse direttamente all'A.N.AC. (vedi precedente N.B.4).

Il sistema di gestione delle segnalazioni garantisce alla persona segnalante le informazioni:

- l'avvenuto ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla ricezione della stessa;
- il riscontro della gestione della segnalazione **entro tre mesi** dalla ricezione della stessa.

8. Tutela della persona che segnala

Il sistema di gestione garantisce l'assoluta protezione della riservatezza della persona che segnala e degli eventuali facilitatori.

Il sistema di gestione garantisce il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni nel rispetto dei principi in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La Società non può procedere con atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le stesse misure si applicano anche ad altri soggetti: i facilitatori, i colleghi e i parenti fino al 4. grado del segnalante e i soggetti giuridici collegati al segnalante nonché a tutte le altre persone coinvolte nell'istruttoria.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate dal sistema di gestione per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa in materia di protezione di dati personali.

9. Responsabilità della persona che segnala - Perdita della tutela

Le tutele della persona che segnala non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia; in tali casi la Società può procedere ad irrorare alla persona che ha segnalato una sanzione disciplinare.

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- La prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona che segnala, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs. n.24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del D.lgs. n.24/2023).

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare (art. 20, commi 1 e 2 del D.lgs. n. 24/2023).

10. Sistema disciplinare

L'inosservanza degli elementi della seguente procedura comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D.lgs. n.231/2001. (documento n.5 del Modello 231).

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. n.231/2001 ed in accordo a quanto disposto dal sistema disciplinare aziendale sono previste sanzioni *“nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate”*.

11. I flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi all'OdV relativi ai contenuti del presente Protocollo sono regolati dall'apposito Protocollo del Modello 231.

12. Formazione ed informazione

Le attività informative e formative dei contenuti del presente Protocollo sono regolate dall'apposito piano formativo del Modello 231.