

ENTSORGA ITALIA SPA

ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLEBLOWING

FIRMA

Rev.	Data	Descrizione	Scritto	Controllato	Approvato
0	20/12/23	Prima emissione	Zani	SM/Zani	DIR

It is understood that comments on this document have to be made within 15 days upon receipt. After this time the document, if without comment, can be considered accepted and the engineering activities can proceed on this basis.

Sommario

1	PREMESSA	3
2	INTRODUZIONE – QUADRO NORMATIVO	3
3	DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4	L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE E LE ESCLUSIONI DALLE TUTELE DEL D.L.VO N°24 DEL 2023	6
5	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA E GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	7
6	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	9
7	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	10
8	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	11
9	TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	11
10	MISURE DI PROTEZIONE	13
11	SISTEMA SANZIONATORIO INTERNO	14
12	INFORMAZIONI SULLE SEGNALAZIONI	15

	ENTSORGA ITALIA S.p.A. ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLE- BLOWING	Pag. 3/15 V124-M006 Rev0. L231 Atto organizzativo Whistleblowing EITA.docx
--	---	--

1 PREMESSA

Con il presente atto organizzativo, EntSORGA Italia S.p.A. intende conformare la propria organizzazione ed il modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.L.vo n°231 del 2001 alle disposizioni del D.L.vo 10 marzo 2023, n°24, in materia di modalità di segnalazione di illeciti (whistleblowing) e di tutela delle persone segnalanti (whistleblowers).

La società si prefigge lo scopo di regolare conformemente alla legge il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni e, allo stesso tempo, di garantire la riservatezza dei dati personali dei segnalante e dei segnalati e, ancora, di tutelare adeguatamente il segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Il presente atto organizzativo si applica alle persone elencate dall'art. 3 del D.L.vo n°24 del 2023 (su cui si tonerà ampiamente nel prosieguo) e quindi, tra gli altri, ai lavoratori subordinati in forza alla società, ai tirocinanti, ai consulenti, ai collaboratori, nonché all'organo amministrativo ed all'Organismo di Vigilanza; deve pertanto considerarsi parte integrante del modello di organizzazione e gestione della società.

2 INTRODUZIONE – QUADRO NORMATIVO


Con la Direttiva UE del Parlamento e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n°1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, il legislatore europeo ha inteso rafforzare l'applicazione del diritto e delle politiche dell'Unione in specifici settori stabilendo norme minime comuni volte a garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Al centro del sistema di tutele predisposto dalla citata Direttiva si colloca il cd. whistleblower, vale a dire la persona che segnala o divulga informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito delle sue attività professionali. L'attività del whistleblower è utile a garantire l'applicazione e l'effettività del diritto, dal momento che la segnalazione di atti illeciti può agevolare l'opera delle Autorità chiamate a perseguire e stroncare tali comportamenti. Sulla base del riconoscimento dell'utilità delle segnalazioni di whistleblowing, la Direttiva intende fornire tutela alla persona segnalante, per evitare che la stessa sia penalizzata nel proprio lavoro o professione a motivo della segnalazione effettuata nonché, implicitamente, per incoraggiare un sempre maggior numero di persone a compiere segnalazioni di tale fatta, così diffondendo la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni.

Sul piano normativo interno, il legislatore italiano ha inteso recepire la Direttiva n°1937 del 2019 con il D.L.vo 10 marzo 2023, n°24. Detto testo normativo provvede ad una generale rivisitazione della materia (già introdotta nel nostro ordinamento con la L. 6 novembre 2012, n°190) e costituisce ad oggi il principale riferimento normativo nazionale in materia di whistleblowing.

In conformità con la fonte Europea, l'art. 1 del D.L.vo n°24 del 2023 esordisce affermando che il decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

E' comunque interessante notare che la previsione di canali interni per lo svolgimento delle segnalazioni – uno dei contenuti salienti della normativa, che verrà analizzato nel prosieguo – non costituisce una novità assoluta per il nostro ordinamento. Già la L. 30 novembre 2017, n°179, aveva statuito che i modelli di organizzazione e di gestione di cui gli enti possono dotarsi per andare esenti da responsabilità amministrativa ai sensi del D.L.vo n°231 del 2001 dovessero dotarsi di canali per consentire, a tutela dell'integrità dell'ente, la presentazione secondo riservatezza di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, conosciute in ragione delle funzioni svolte.

	ENTSORGA ITALIA S.p.A. ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLE- BLOWING	Pag. 4/15 V124-M006 Rev0. L231 Atto organizzativo Whistleblowing EITA.docx
---	---	--

Il D.L.vo n°24 del 2023 è peraltro intervenuto anche sulla materia da ultimo richiamata, per evidenti ragioni di coerenza del tessuto normativo, modificando nuovamente l'art. 6 del D.L.vo n°231 del 2001. Oggi detta norma statuisce, al comma 2 bis, che i modelli di organizzazione e gestione devono prevedere, ai sensi del decreto attuativo della Direttiva n°1937 del 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

3 DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE

L'art. 2 del D.L.vo n°24 del 2023 specifica tra l'altro che, ai fini del medesimo decreto, si intendono per:

- **“violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
 - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.L.vo n°231 del 2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D.L.vo n°24 del 2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva n°1937 del 2019, seppur non indicati nell'allegato al D.L.vo n°24 del 2023, relativi ai seguenti settori: 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;
 - 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
 - 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
 - 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
- **“informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'art. 3, comma 1 o 2 del D.L.vo n°24 del 2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **“segnalazione”** o **“segnalare”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- **“segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 del D.L.vo n°23 del 2024;
- **“segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del D.L.vo n°23 del 2024 ;
- **“divulgazione pubblica”** o **“divulgare pubblicamente”**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

	ENTSORGA ITALIA S.p.A. ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLE- BLOWING	Pag. 5/15 V124-M006 Rev0. L231 Atto organizzativo Whistleblowing EITA.docx
---	---	--

- “persona segnalante”: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni 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 e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- “contesto lavorativo”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4, del D.L.vo n°23 del 2024 attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- “persona coinvolta”: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- “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;
- “seguito”: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- “riscontro”: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Sempre l'art. 2 in esame precisa che si devono intendere “soggetti del settore privato” – in relazione all'organizzazione dei quali, come si vedrà, devono trovare applicazione le garanzie elencate dal D.L.vo n°24 del 2023 – anche i soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione del D.L.vo n°231 del 2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato ed anche se non operano nei particolari settori di cui all'allegato del medesimo D.L.vo n°24 del 2023.

Entsorga Fin S.p.A., che si è dotata di modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.L.vo n°231 del 2001 ed ha occupato nell'anno 2023 un numero di lavoratori subordinati inferiore a cinquanta unità, rientra nella definizione di soggetto del settore privato appena richiamata.

L'ambito di applicazione soggettivo è illustrato dall'art. 3 del D.L.vo n°24 del 2023, ove si legge tra l'altro che, in riferimento a “soggetti del settore privato” come sopra intesi (cioè, per dirla altrimenti, in riferimento ad organizzazioni strutturate come Entsorga Fin S.p.A.) le disposizioni del decreto si applicano “alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2”. Da ciò si deduce che le disposizioni del decreto si applicano:

- alle persone di cui ai commi 3 e 4 del medesimo art. 3, su cui si tornerà tra poco
- alle segnalazioni interne (eseguite dalle suddette persone)
- alle segnalazioni (interne ed eseguite dalle suddette persone) che concernono “condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)” (il contenuto di tali numeri è riportato sopra).

	ENTSORGA ITALIA S.p.A. ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLE- BLOWING	Pag. 6/15 V124-M006 Rev0. L231 Atto organizzativo Whistleblowing EITA.docx
---	---	--

Tornando alle persone cui si applica il D.L.vo n°24 del 2023, l'art. 3, comma 3, specifica trattarsi di persone "che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo" e che al contempo sono:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c.;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Il successivo comma 4 specifica che la tutela delle persone appena elencate si applica anche quando la segnalazione viene effettuata quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali), oppure durante il periodo di prova, oppure ancora successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso).

Il successivo comma 5 puntualizza infine che le misure di protezione predisposte dal D.L.vo n°24 del 2023 si applicano altresì alle seguenti categorie:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Si può dunque affermare, in conclusione, che i commi 3 e 4 sopra considerati sono utili a delineare la platea dei soggetti autorizzati ad eseguire le segnalazioni mentre il comma 5 pure sopra richiamato mette in luce che l'insieme dei soggetti tutelati dalle disposizioni del D.L.vo n°24 del 2023 non ricomprende solo i segnalanti ma è esteso ad individui od enti a vario titolo riconnessi alla persona del segnalante ed in quanto tali esposti a loro volta alle conseguenze di una illecita "reazione" alla segnalazione.

4 L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE E LE ESCLUSIONI DALLE TUTELE DEL D.L.VO N°24 DEL 2023

L'art. 16 precisa che le misure di protezione elencate dal D.L.vo n°24 del 2023 sono garantite alle persone sopra indicate se *a)* al momento della segnalazione (o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica), la persona segnalante (o denunciante) aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente (o denunciate) fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1 del Decreto; oppure se *b)* la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del Decreto.

	ENTSORGA ITALIA S.p.A. ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLE- BLOWING	Pag. 7/15 V124-M006 Rev0. L231 Atto organizzativo Whistleblowing EITA.docx
---	---	--

Di norma non hanno alcuna rilevanza ai fini dell'applicazione (o non) le motivazioni che hanno indotto la persona ad eseguire la segnalazione. Tuttavia, va tenuto presente che le disposizioni del Decreto non trovano applicazione con riguardo:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Le persone sopra indicate, inoltre, che rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (salve le eccezioni di cui all'art. 1, comma 3) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, o che rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata non sono punibili se a) al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e b) la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art. 16.

Ricorrendo le condizioni appena viste, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Ancora, salvo che il fatto costituisca reato, le persone di cui si tratta non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Fermo quanto precede, quando è accertata, 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, le tutele del Decreto non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Non opera alcuna esclusione di responsabilità, invece, per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Va da ultimo considerato il caso della segnalazione eseguita in forma anonima. Se in un momento logicamente successivo alla segnalazione viene accertata l'identità del segnalante e lo stesso subisce ritorsioni, anche a quest'ultimo si applicano le tutele del Decreto, con le specificazioni sin qui considerate.

5 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA E GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

In conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D.L.vo n°24 del 2023, EntSORGA Fin S.p.A. ha predisposto i seguenti canali di segnalazione, tali da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

- 1) canale di segnalazione in forma scritta, mediante invio di lettera raccomandata a/r al gestore delle segnalazioni;
- 2) canale di segnalazione in forma scritta, mediante invio di e-mail al gestore delle segnalazioni;
- 3) canale di segnalazione in forma orale, mediante incontro diretto con il gestore delle segnalazioni.

Il gestore delle segnalazioni è individuato nell'Organismo di Vigilanza designato dalla società ai sensi del D.L.vo n°231 del 2001. I requisiti di autonomia e professionalità richiesti ai componenti dell'Organismo permettono di ritenere che il medesimo rispetti le caratteristiche di autonomia e specifica formazione di cui all'art. 4, comma 2, del D.L.vo n°24 del 2023; il gestore è altresì tenuto alla riservatezza in merito alle persone coinvolte dalla segnalazione (segnalante e segnalati) ed al contenuto della predetta.

Nel caso di scelta per il canale di segnalazione 1), il segnalante inserirà la segnalazione in due buste chiuse. All'interno della prima busta dovranno essere inseriti i dati identificativi del segnalante, oltre ad una copia di un documento di riconoscimento. Nella seconda busta dovrà essere inserita la segnalazione e l'eventuale documentazione prodotta a corredo. In tal modo sarà garantita la separazione dei dati identificati del segnalante dalla segnalazione. Le due buste dovranno infine essere inserite in una terza busta, chiusa, recante la dicitura **“Riservata all'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing”**; essa dovrà essere spedita con raccomandata a/r all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo: EntSORGA Italia SpA – Strada Provinciale per Castelnuovo Scrivia, 7 – Tortona (AL)

Nel caso di scelta per il canale di segnalazione 2), il segnalante inserirà la segnalazione in files da allegare alla e-mail. Uno o più files dovranno contenere i dati identificativi del segnalante, oltre ad una copia di un documento di riconoscimento. Altri files, diversi dai precedenti, dovranno contenere la segnalazione e l'eventuale documentazione prodotta a corredo. E' consigliabile che tutti i files siano compressi in files .rar o .zip e protetti da password. I dati identificativi e la segnalazione non dovranno essere compresi nel corpo della e-mail. L'e-mail con gli allegati dovrà essere spedita all'indirizzo odv.entsorgaita@gmail.com, accessibile solo all'Organismo di Vigilanza. A breve distanza dovrà essere inviata allo stesso indirizzo un'altra e-mail, contenente la password per accedere ai files .rar o .zip protetti. Tutte le e-mail dovranno recare l'oggetto **“Riservata all'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing”**.

Nel caso di scelta per il canale di segnalazione 3), il segnalante chiederà all'Organismo di Vigilanza, senza formalità, la fissazione di un incontro diretto. Ricevuta la richiesta, l'Organismo di Vigilanza fisserà l'incontro entro un termine ragionevole, di norma entro giorni dieci dalla ricezione della richiesta, in luogo di volta in volta stabilito, previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali.

Dell'incontro viene redatto apposito verbale che verrà conservato con le modalità previste per la conservazione delle segnalazioni scritte. La persona segnalante può verificare, rettificare, confermare il verbale dell'incontro mediante sottoscrizione del verbale stesso.

Si segnala che l'apposizione dell'indicazione nella segnalazione, **“Riservata all'Organismo di Vigilanza – Whistleblowing”** implica la volontà del segnalante di mantenere riservata la propria identità e di beneficiare delle tutele previste dal D.L.vo n°24 del 2023 in caso di ritorsioni.

La segnalazione che contenga l'indicazione appena richiamata e sia stata presentata ad un soggetto diverso da gestore appena individuato è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, vale a dire all'Organismo di Vigilanza, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Chi ha ricevuto la segnalazione per errore non può aprire la stessa.

Diversamente, se il segnalante non appone la ridetta indicazione, oppure non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o ancora se detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e vengono trattate senza differenziazioni di sorta.

L'Organismo di Vigilanza registra le segnalazioni anonime ricevute, conservando la relativa documentazione, per rendere le stesse sempre rintracciabili ed agevolare il ricorso alle tutele di cui al D.L.vo n°24 del 2023

	ENTSORGA ITALIA S.p.A. ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLE- BLOWING	Pag. 9/15 V124-M006 Rev0. L231 Atto organizzativo Whistleblowing EITA.docx
---	---	--

per il segnalante anonimo che sia stato successivamente identificato e lamenti di avere subito ritorsioni a causa della segnalazione eseguita.

6 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

A prescindere dal canale di segnalazione prescelto, il segnalante è chiamato a fornire quanti più elementi utili affinché l'Organismo di Vigilanza possa procedere alle verifiche di ammissibilità della segnalazione ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati. Ad esempio, la segnalazione dovrà ricomprendere (se tali informazioni sono disponibili) la descrizione dettagliata dei fatti, comprensiva di riferimenti alle circostanze di tempo e di luogo; l'indicazione delle circostanze che possono fornire un riscontro di quanto segnalato; le generalità della persona che ha commesso il fatto segnalato o elementi utili all'identificazione del medesimo; generalità di eventuali persone informate sui fatti segnalati; eventuali interessi privati connessi alla segnalazione. E' altresì utile produrre documentazione a sostegno di quanto segnalato.


Come si è già anticipato più sopra, le segnalazioni debbono riguardare violazioni di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che concernono condotte illecite rilevanti ai sensi del D.L.vo n°231 del 2001 o violazioni del modelli di organizzazione e gestione adottato ai sensi del testo normativo appena richiamato. Quindi, per esemplificare, l'oggetto della segnalazione potrà riguardare: la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D.L.vo n°231 del 2001; la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del modello di organizzazione e gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del codice etico; altri comportamenti, come la violazione o l'elusione di procedure interne, che possono generare reato o violazione del modello.

Le segnalazioni possono anche riguardare violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero essere perpetrate sulla base di elementi concreti (indici sintomatici quali irregolarità e anomalie riscontrate, che potrebbero portare ad una violazione); nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni (condotte di questo tipo possono consistere, ad esempio, nell'occultamento o nella distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Possono essere oggetto di segnalazione anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del codice etico adottato dalla società e che non rientrano negli illeciti per come definiti dal D.L.vo n°24 del 2023. Sebbene questo tipo di segnalazioni non rientrino nell'ambito di applicazione del D.L.vo n°24 del 2023, al fine di rendere più omogeneo il processo interno di segnalazione (per tutte le tipologie di segnalazione previste dal sistema di controllo interno adottato dalla società) e nell'ottica di maggior tutela dei segnalanti, si è ritenuto di applicare anche alle predette le procedure dettate dal presente atto organizzativo.

Sono invece escluse segnalazioni legate ad interessi personali attinenti esclusivamente al rapporto di lavoro. Per tale ragione sono da escludere, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Da ultimo, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

	ENTSORGA ITALIA S.p.A. ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLE- BLOWING	Pag. 10/15 V124-M006 Rev0. L231 Atto organizzativo Whistleblowing EITA.docx
---	---	---

7 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il gestore delle segnalazioni è individuato nell'Organismo di Vigilanza, che adempie tale compito secondo imparzialità e garantendo la riservatezza delle persone segnalanti e delle persone segnalate, nonché in merito ai fatti oggetto delle segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza svolge direttamente tutte le operazioni necessarie all'accertamento dei fatti oggetto delle segnalazioni; se la natura o la complessità di tali operazioni lo richiedono, l'Organismo può avvalersi del supporto di altre strutture della società o di consulenti esterni, i quali dovranno impegnarsi a garantire la riservatezza in merito ai contenuti della segnalazione.

A seguito del ricevimento di una segnalazione l'Organismo di Vigilanza rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione nel termine di giorni sette dalla ricezione.

Successivamente, nel termine di giorni venti dalla ricezione, l'Organismo di Vigilanza esegue una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. A tale scopo, l'Organismo tiene conto, tra l'altro, della manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; della manifesta insussistenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione; del contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti; della produzione di documentazione non appropriata o inconferente.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, l'Organismo può chiedere al segnalante di offrire elementi integrativi, ricorrendo al canale di segnalazione già impiegato o proponendo lo svolgimento di un incontro diretto.

Conclusa la valutazione appena descritta, se la segnalazione è considerata ammissibile, l'Organismo procede all'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi; in caso contrario, l'Organismo decide l'archiviazione della segnalazione, assumendo apposito provvedimento motivato.

Nel termine di mesi tre dalla data di avviso di ricevimento, l'Organismo fornisce al segnalante un riscontro, cioè informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione. Il riscontro può essere interlocutorio, dal momento che l'Organismo può aggiornare il segnalante in merito ad iniziative intraprese ma ancora in corso o in merito ad iniziative solo programmate. Nel caso in cui il riscontro fornito sia stato interlocutorio, l'Organismo sarà tenuto ad inviare un successivo riscontro definitivo dopo l'ultimazione dell'istruttoria.

L'istruttoria è altresì finalizzata a permettere all'Organismo di compiere una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione.

Come anticipato, nel corso dell'istruttoria l'Organismo può ricorrere al supporto di altre strutture della società od a consulenti esterni, comunque vincolati alla riservatezza, e può richiedere delucidazioni ed integrazioni al segnalante, anche qui ricorrendo al canale di segnalazione già impiegato o proponendo lo svolgimento di un incontro diretto. L'Organismo ha altresì facoltà di acquisire documentazione presso altre strutture della società e di richiedere l'audizione di terzi soggetti, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Tutte le segnalazioni pervenute sono annotate, con numerazione progressiva, in apposito registro tenuto esclusivamente dall'Organismo e conservato ad esclusiva cura del predetto. A nessuna funzione aziendale è consentito accedere a tale registro.

Tutte le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate ad esclusiva cura dell'Organismo per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a

	ENTSORGA ITALIA S.p.A. ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLE- BLOWING	Pag. 11/15 V124-M006 Rev0. L231 Atto organizzativo Whistleblowing EITA.docx
---	---	---

decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza legislativamente previsti.

Al termine dell'istruttoria, se emerge la manifesta infondatezza della segnalazione, l'Organismo ne decide l'archiviazione, assumendo apposito provvedimento motivato. Se invece emerge il fumus di fondatezza della segnalazione, l'Organismo riferirà immediatamente in merito all'organo amministrativo della società e/o si rivolgerà immediatamente ad enti / istituzioni esterne, secondo le competenze.

La relazione all'organo amministrativo illustrerà i fatti accertati, le evidenze raccolte, le cause (se accertate) alla base dei fatti rilevati, le possibili azioni mitigative e/o correttive utili per rimediare alla situazione di non conformità venutasi a creare e/o per evitare che tali situazioni possano ripresentarsi.

Va precisato che non spetta all'Organismo accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno dell'ente ovvero della magistratura.

8 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

L'art. 6 del D.L.vo n°24 del 2023 regola la possibilità per il segnalante di eseguire una segnalazione attraverso un canale esterno. Tale possibilità è riconosciuta se, al momento di presentazione della segnalazione, ricorrere una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno, pur se obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.L.vo n°24 del 2023;
- il segnalante ha già eseguito una segnalazione per il tramite del canale interno e questa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, qualora eseguisse una segnalazione attraverso il canale interno, questa non avrebbe efficace seguito oppure determinerebbe un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione attraverso il canale esterno qualora il gestore del canale di segnalazione interno si trovi in una situazione di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato): in tale eventualità, infatti, non si potrebbe garantire un efficace seguito alla segnalazione interna.

Il canale di segnalazione esterna è predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la quale provvede altresì alla gestione delle segnalazioni eseguite con tali modalità. Nel caso la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa ad altro destinatario, quest'ultimo deve provvedere a trasmetterla ad ANAC entro giorni sette dalla ricezione, dando di ciò comunicazione al segnalante.

9 TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Nel corso dell'intero processo di gestione della segnalazione la società opera in modo da garantire la riservatezza della persona del segnalante, al fine di evitare al predetto qualsiasi conseguenza pregiudizievole.

L'art. 12 del D.L.vo n°24 del 2023 puntualizza che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito. Tale formulazione richiama i principi di limitazione delle finalità e di minimizzazione dei dati contenuti nel Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

	ENTSORGA ITALIA S.p.A. ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLE- BLOWING	Pag. 12/15 V124-M006 Rev0. L231 Atto organizzativo Whistleblowing EITA.docx
---	---	---

Non è consentito svelare il nominativo della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dar seguito alla segnalazione senza il consenso del segnalante medesimo; lo stesso divieto vale anche per qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

L'art. 12 del Decreto precisa inoltre fino a quale momento nel procedimento penale e nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti deve essere garantita la riservatezza.

In merito al procedimento disciplinare, la medesima norma statuisce che 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. Se la contestazione è fondata interamente od in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa dell'incolpato, la segnalazione medesima sarà utilizzabile nel procedimento disciplinare solo se il segnalante esprime consenso espresso alla rivelazione della propria identità.

Ancora l'art. 12, al comma 6, aggiunge che, nell'ipotesi appena considerata, oltre al consenso espresso del segnalante, deve essere dato avviso al predetto, con una comunicazione scritta, delle ragioni di tale rivelazione. Inoltre, la procedura appena descritta deve essere osservata anche nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La tutela della riservatezza viene garantita anche nei confronti delle persone coinvolte nella segnalazione (segnalati) o comunque coinvolte nella predetta e dei facilitatori, sino alla conclusione dei procedimenti che hanno tratto origine dalla segnalazione ed applicando le stesse tutele sopra considerate.

L'art. 12, comma 9, del D.L.vo n°24 del 2023 sottolinea che, nel corso dell'istruttoria che segue alla segnalazione, la persona segnalata può essere sentita o può chiedere di essere sentita. Il segnalato non ha il diritto ad essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda (diversamente da quanto avviene nei procedimenti eventualmente disposti a suo carico dopo la conclusione della gestione della segnalazione).

Deve invece ritenersi (cfr. in tal senso le Linee guida ANAC 12 luglio 2023) che non si applichino a persone diverse dal segnalante le cautele alla rivelazione dell'identità nell'ambito dei procedimenti penali e davanti alla Corte dei Conti.

Per quanto sopra visto ed alla luce del dovere di conformare tutti i trattamenti di dati eseguiti nel corso dell'intero processo di gestione della segnalazione alla normativa in tema di tutela dei dati personali, la società, in qualità di titolare del trattamento, nomina l'Organismo di Vigilanza, organo gestore delle segnalazioni, quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679. Detta soluzione è decisa sulla scorta delle Linee guida ANAC 12 luglio 2023. La nomina a responsabile tiene conto dell'adeguata formazione professionale dell'Organismo, anche sulle norme applicabili in materia di protezione dei dati personali, ed è formalizzata con apposito accordo.

La Società altresì prevede che eventuali funzioni aziendali coinvolte nel processo di gestione della segnalazione a cui dovessero essere richieste attività di trattamento dovranno essere preventivamente autorizzate e formate.

Nel caso in cui, nel corso della gestione della segnalazione, sia coinvolto un soggetto esterno, esso deve assumere la qualità di responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679 e sulla scorta di un accordo appositamente stipulato con la società, rivolto a garantire che il trattamento dei dati eseguito dal soggetto esterno sia conforme alla normativa.

Nel rispetto dei principi sanciti dal Regolamento UE 2016/679, la società:

- rende al segnalante l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del citato Regolamento (principi di liceità, correttezza e trasparenza del trattamento);

- raccoglie esclusivamente i dati personali necessari per il perseguimento delle finalità di trattamento, rappresentate dalle operazioni di valutazione della segnalazione e di adeguato seguito alla stessa; i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente (principio di minimizzazione);
- conserva i dati relativi alla segnalazione, per tali intendendosi anche gli atti ed i documenti ad essa relativi, prodotti dal segnalante o raccolti nel processo di gestione della segnalazione, per il tempo strettamente necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura al segnalante (principio di limitazione della conservazione);
- aggiorna il registro dei trattamenti ricomprendendovi le attività di trattamento che vengono svolte nell'intero processo di gestione delle segnalazioni;
- esegue valutazione di impatto relativamente al trattamento di gestione delle segnalazioni;
- prescrive che le attività di tutti i soggetti autorizzati al trattamento dei dati delle segnalazioni siano tracciate, mediante verbalizzazioni e rendicontazioni, onde evitare il rischio di un utilizzo improprio di tali informazioni;
- esclude e vieta che i canali di segnalazione siano tracciati.

Va però ricordato che a norma dell'art. 13, comma 3, del D.L.vo n°24 del 2023 l'esercizio dei diritti che il Regolamento UE 2016/679 riconosce agli interessati può essere limitato qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

10 MISURE DI PROTEZIONE

Se ricorrono le condizioni di cui all'art. 16 del D.L.vo n°24 del 2023 (già sopra considerate), il segnalante è protetto da ogni forma di ritorsione. Tale termine va interpretato secondo la definizione fornita dal Decreto, che ricomprende "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".

A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'art. 17 del Decreto qualifica le seguenti fattispecie come potenzialmente ritorsive: 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il divieto di ritorsione protegge anche le persone di cui all'art. 3, comma 5, del Decreto (e cioè facilitatori, congiunti e colleghi del segnalante, ecc....: si rinvia all'approfondimento già compiuto sopra).

Opera a favore dei segnalanti il meccanismo della presunzione di ritorsività e della correlativa inversione dell'onere della prova e la presunzione del danno da ritorsione. In forza di ciò, nell'ambito di procedimenti

	ENTSORGA ITALIA S.p.A. ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLE- BLOWING	Pag. 14/15 V124-M006 Rev0. L231 Atto organizzativo Whistleblowing EITA.docx
---	---	---

stragiudiziali o giudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di condotte vietate dall'art. 17 Decreto, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione e l'onere di provare che tali atti sono stati motivati da altre ragioni ricade su chi li ha messi in opera. Allo stesso modo, nell'ambito di procedimenti giudiziari, se il segnalante dimostra di avere eseguito una segnalazione e di avere subito un danno, si presume che tale danno sia conseguenza della segnalazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione di cui all'art. 17 del Decreto sono nulli.

Il segnalante e le altre categorie di persone elencate nell'art. 3 del Decreto licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

L'Autorità Giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'art. 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c.

Il segnalante e le altre categorie di persone elencate nell'art. 3 del Decreto possono inoltre segnalare ad ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC informa l'Ispettorato Territoriale del Lavoro perché possa prendere i provvedimenti di competenza; può inoltre avvalersi dell'Ispettorato per acquisire elementi istruttori utili all'accertamento delle ritorsioni. Se viene accertata la commissione di ritorsioni, l'ANAC irroga le sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 21 del Decreto.

Sono altresì sanzionate da ANAC le seguenti condotte: l'aver ostacolato o anche solo aver tentato di ostacolare la segnalazione; la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto; la mancata istituzione del canale di segnalazione; la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o l'adozione di procedure non conformi a quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del Decreto; il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Infine l'ANAC può irrogare sanzioni anche nei confronti del segnalante che abbiano commesso i reati di calunnia o diffamazione con la propria segnalazione e che non sia stato condannato penalmente anche in primo grado per la stessa condotta.

E' istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, quali informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

11 SISTEMA SANZIONATORIO INTERNO

Tutti i soggetti che intervengono nell'intero processo di gestione delle segnalazioni operano secondo indipendenza ed imparzialità, eseguendo le mansioni di loro competenza con obiettività, competenza e diligenza; inoltre, deve essere garantita assoluta riservatezza in merito all'identità del segnalante, del segnalante e delle altre persone ad ogni titolo coinvolte nella segnalazione, nonché in merito ai fatti ed alle informazioni contenute nella segnalazione e/o conosciute nel dare seguito alla segnalazione.

Giusti i principi sanciti nel Codice Etico della società (secondo cui tutti i dipendenti sono chiamati ad un comportamento rispettoso verso i colleghi, senza distinzione per la posizione gerarchica rivestita, onde contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro sereno e corretto, improntato a fiducia e collaborazione reciproche, oltre che alla tutela delle dignità personale), è raccomandato di evitare la proposizione di segnalazioni palesemente infondate, diffamatorie o calunniose.

	ENTSORGA ITALIA S.p.A. ATTO ORGANIZZATIVO WHISTLE- BLOWING	Pag. 15/15 V124-M006 Rev0. L231 Atto organizzativo Whistleblowing EITA.docx
---	---	---

Costituiscono illecito disciplinare i comportamenti dei lavoratori, dei dirigenti, degli amministratori e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che:

- 1) configurano una ritorsione nel significato precisato dal D.L.vo n°24 del 2023 attuata nei confronti della persona del segnalante o delle altre persone elencate dall'art. 3 del Decreto;
- 2) configurano un ostacolo od il tentativo di porre un ostacolo alla corretta gestione della segnalazione, come prescritta dalle fonti normative applicabili e dal presente atto organizzativo;
- 3) costituiscono una violazione dell'obbligo di riservatezza nei termini precisati dall'art. 12 del Decreto nel corso del processo di gestione della segnalazione;
- 4) configurano l'adozione di procedure di effettuazione e gestione delle segnalazioni non conformi al dettato degli artt. 4 e 5 del Decreto;
- 5) costituiscono omissione delle prescritte attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- 6) si risolvono nella presentazione di segnalazioni diffamatorie o calunniose.

Lo svolgimento del procedimento disciplinare e l'applicazione delle sanzioni disciplinari conseguenti alle violazioni appena elencate si svolgono nel rispetto delle norme di Legge e della contrattualistica collettiva, nonché in conformità a quanto previsto dal Codice Etico della società, del Modello di organizzazione e gestione – parte generale adottato dalla società ai sensi del D.L.vo n°231 del 2001.

E' assicurata la gradualità delle sanzioni, tenendo conto, oltre che della rilevanza della violazione: dell'intenzionalità del comportamento o della gravità della colpa; delle mansioni affidate all'incolpato e dal livello di responsabilità riconnesso al ruolo rivestito dal medesimo; di eventuali precedenti disciplinari. Nondimeno, si ritiene che le condotte sopra elencate ai nn. da 1 a 5 costituiscano mancanze di rilevante gravità e che tale aspetto vada attentamente considerato nella scelta e/o nella quantificazione della sanzione da applicare.

12 INFORMAZIONI SULLE SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza, nella propria qualità di gestore delle segnalazioni, mette a disposizione informazioni sui canali di segnalazione, sulle procedure di segnalazione e sui presupposti per eseguire segnalazioni per mezzo dell'esposizione sul luogo di lavoro, della pubblicazione sul sito internet del gruppo Entsorga (www.entsorga.com) e della messa a disposizione ai partners d'affari della società che non frequentano il luogo di lavoro.

Le informazioni sono altresì rese disponibili in fase di assunzione dei nuovi dipendenti.

La formazione di materia di whistleblowing e, in generale, in merito ai contenuti del presente atto organizzativo, è inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla società.