



## **REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING**

### **TUTELA DEL SEGNALANTE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARITA'**

**Approvato con delibera del Presidente n. 3 del 21/05/2025**

## INDICE

|   |    |
|---|----|
| Art. 1 Definizioni.....                           | 5  |
| Art. 2 Finalità e oggetto .....                   | 6  |
| Art. 3 Ambito di applicazione .....               | 6  |
| Art. 4 Soggetti tutelati .....                    | 6  |
| Art. 5 Canali di segnalazione .....               | 7  |
| Art. 6 Destinatari della segnalazione .....       | 8  |
| Art. 7 Oggetto della segnalazione .....           | 8  |
| Art. 8 Canale interno di segnalazione .....       | 10 |
| Art. 9 Elementi della segnalazione .....          | 10 |
| Art. 10 Gestione della segnalazione .....         | 11 |
| Art. 11 Gestione della segnalazione anonima ..... | 13 |
| Art. 12 Tutela del segnalante .....               | 13 |
| Art. 13 Protezione dei dati personali .....       | 15 |
| Art. 14 Disposizioni finali .....                 | 15 |

*La legge n. 190/2012 (cd. Legge anticorruzione) ha introdotto in Italia l'istituto del Whistleblowing, termine di origine anglosassone che individua il fenomeno volto alla protezione delle persone (cd. Whistleblowers) che, nell'ambito del contesto lavorativo, segnalano violazioni e/o illeciti.*

*In particolare, l'art. 1, comma 51 della legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del decreto legislativo n. 165/2001, prevedendo un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, impedendo che lo stesso possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.*

*La normativa sul Whistleblowing è stata in seguito potenziata dalla legge n.179/2017, che, apportando ulteriori modifiche al decreto legislativo n. 165/2001 e al decreto legislativo n. 231/2001, ha introdotto specifiche misure a tutela dei whistleblowers, quali, ad esempio, l'obbligo per datore di lavoro di predisporre "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante". Successivamente, il Parlamento europeo ed il Consiglio dell'Unione Europea hanno adottato la Direttiva UE 2019/1937 (C.D. Direttiva Whistleblowing), riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblowers in tutti gli stati membri.*

*Nel 2020, con il "Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro, di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001", ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia.*

*L'Italia, infine, ha dato attuazione alla Direttiva Europea 2019/1937 con il decreto legislativo n. 24/2023, che ha sostituito le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal decreto legislativo n. 231/2001 per il privato.*

*Tale decreto, ampliando tanto la portata oggettiva (gli illeciti e le violazioni che possono essere oggetto di segnalazioni) che quella soggettiva (ovvero il novero di coloro che possono effettuare la segnalazione), mira a colpire eventuali condotte illegittime avvenute nell'ambito del contesto lavorativo e, conseguentemente, ad assicurare il buon andamento dell'organizzazione sia essa pubblica che privata.*

*Nel contempo, al fine di incentivare le segnalazioni, il richiamato decreto prevede una lunga serie di tutele, tra le quali si annoverano la tutela della riservatezza del whistleblower e della persona menzionata nella segnalazione, in un bilanciamento assai delicato degli interessi coinvolti e, talvolta, concorrenti.*

*E' appena il caso di evidenziare che quale corollario della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante vi è la sottrazione della segnalazione e della relativa documentazione a qualsiasi diritto di accesso, sia ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo n. 33/2013 (accesso civico e accesso civico generalizzato), ma anche ai sensi degli art. 22 e ss. della legge n. 241/1990 (accesso c.d. documentale).*

*In linea con le previsioni normative vigenti in materia, il presente Regolamento si prefigge lo scopo di fornire ad ACI Service Parma Srl indicazioni operative in merito all'oggetto, ai*

*contenuti, ai destinatari, alle modalità di trasmissione delle segnalazioni nonché alle forme di tutela garantite ai soggetti coinvolti, con particolare riferimento alla tutela della riservatezza del whistleblower.*

*In un'ottica più ampia, esso vuole essere un contributo alla diffusione di una cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza, nonché incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa.*

## Art. 1 Definizioni

1. Ai fini del presente Regolamento si intende per:

- **“D.Lgs n. 24/2023”**: il Decreto 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;
- **“Linee guida Whistleblowing”**: le Linee guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- **“Persona segnalante”**. **“Whistleblower”**: la persona fisica che effettua la segnalazione di condotte illecite e/o irregolarità di cui sia venuta a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo;
- **“Persona coinvolta”**: la persona menzionata nella segnalazione a cui è attribuita la condotta illecita o la persona comunque implicata nella violazione;
- **“Segnalazione”**: la comunicazione delle informazioni sulle violazioni presentata attraverso la piattaforma informatizzata “Piattaforma Whistleblowing”;
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presente o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’art. 5 del presente Regolamento, 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;
- **“Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)”**: il soggetto individuato dall’Organo di indirizzo politico per il presidio dei compiti di cui all’art. 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, e cui compete la gestione delle segnalazioni di condotte illecite inerenti ACI Service Parma Srl;
- **“Piattaforma Whistleblowing”**: la piattaforma informatizzata individuata quale canale di segnalazione interno;
- **“GDPR”**: il Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati che abroga la direttiva 95/4/CE;
- **“Codice Privacy”**: il D:Lgs 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali.

## **Art. 2 Finalità e oggetto**

1. Il presente Regolamento risponde ai principi enunciati dal D.Lgs n. 24/2023 posti a tutela delle persone (Whistleblowers) che segnalano condotte illecite e/o irregolarità relative a disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, potenzialmente lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della società ACI Service Parma Srl (di seguito società).
2. Il presente Regolamento disciplina, inoltre, la procedura di presentazione e gestione – attraverso il canale interno di cui all'art. 8 – delle segnalazioni relative alle violazioni di cui i Whistleblowers sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

## **Art. 3 Ambito di applicazione**

1. Il presente Regolamento si applica alle segnalazioni di condotte illecite e/o irregolarità inerenti la società.

## **Art. 4 Soggetti tutelati**

1. Le tutele previste dal presente Regolamento, in conformità alle disposizioni del D.Lgs n. 24/2023, si applicano ai soggetti che possono effettuare le segnalazioni di condotte illecite come di seguito individuati:
  - dipendenti in servizio presso la società;
  - lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la società, sulla base in un rapporto giuridico;
  - lavoratori e collaboratori di fornitori di beni e servizi che svolgono la loro attività presso la società o che realizzano opere in favore di questi;
  - volontari e/o tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che svolgono la loro attività presso la società;
  - soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della società.
2. Le tutele previste per i soggetti di cui al precedente comma si applicano anche:
  - quando il rapporto giuridico con la società non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
  - durante il periodo di prova;
  - quando il rapporto giuridico con la società si è sciolto ove le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

## **Art. 5 Canali di segnalazione**

1. La segnalazione delle condotte illecite e/o delle irregolarità è effettuata attraverso due canali interni appositamente istituiti dalla società in conformità a quanto previsto nel D.Lgs n. 24/2023, quale canale per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni.
2. La segnalazione delle condotte illecite e/o delle irregolarità è effettuata anche attraverso un canale esterno istituito, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs 24/2023, presso l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), laddove ricorra una delle seguenti condizioni:
  - i canali interni di segnalazione non sono attivi;
  - il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
  - il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
  - il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - il segnalato è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

## **Art. 6 Destinatari della segnalazione**

1. Le segnalazioni di condotte illecite e/o irregolarità potenzialmente lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della società, effettuate secondo le modalità previste dal presente Regolamento, sono inviate al RPCT della società stessa; è fatta salva la facoltà del segnalante di inviare direttamente una denuncia all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).
2. Le segnalazioni pervenute a soggetti diversi da quelli preposti alla gestione delle stesse, indicati nei commi precedenti, sono comunque considerate "segnalazioni whistleblowing" solo qualora il segnalante dichiari espressamente di volersi avvalere del sistema di tutele previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, ovvero, tale volontà sia comunque desumibile dal contesto della comunicazione. In tali casi, le segnalazioni devono essere trasmesse al RPCT della società entro sette (7) giorni dal ricevimento dandone contestuale notizia al segnalante.

## **Art. 7 Oggetto della segnalazione**

1. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano alle segnalazioni relative alle violazioni concernenti:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nonché le infrazioni delle previsioni dettate dal codice di comportamento o dal codice etico adottati dall'Automobile Club Parma;

- condotte illecite relative ad 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, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione (MOGC231) previsti nel citato decreto;
  - irregolarità che possono costituire "elementi concreti/sintomatici" tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal D.Lgs 24/2023;
  - condotte volte ad occultare le violazioni di cui ai precedenti punti;
  - comportamenti che non hanno ancora concretizzato un illecito ma che il segnalante ritiene ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.
- 2. Non possono essere oggetto di segnalazione:**
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto di lavoro o di collaborazione ivi compreso il rapporto con le figure gerarchicamente sovraordinate (a titolo esemplificativo sono escluse le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, conflitti interpersonali con altri lavoratori o con i superiori gerarchici);
  - le segnalazioni di violazioni già disciplinate dagli atti dell'Unione Europea o nazionali che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (a titolo esemplificativo Procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato, protezione dei segnalanti nell'ambito degli enti creditizi);
  - le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
  - le segnalazioni fondate su meri sospetti e voci.
- 3. In ogni caso, gli illeciti segnalati devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza, anche in modo casuale, in virtù dell'ufficio rivestito o dell'attività lavorativa o professionale svolta a vantaggio della società.**  
Non è, peraltro, necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e/o dell'autore degli stessi, essendo, invece, sufficiente che abbia ragionevoli motivi per ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato, sulla base delle circostanze di fatto e delle informazioni in suo possesso.

### **Art. 8 Canali interni di segnalazione**

- 1.** Per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e/o irregolarità, la società ha istituito un canale interno che consente di effettuare le segnalazioni con modalità informatiche attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica "Whistleblowing".

2. La piattaforma è accessibile dal sito web dell'Automobile Club Parma (sezione "Società Trasparente Aci Service Parma srl dal 15 luglio 2022" / sottosezione "Altri Contenuti" / "Prevenzione della Corruzione" / "Whistleblowing") ed è raggiungibile da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone).
3. La piattaforma è protetta con sistemi crittografici che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e degli altri soggetti eventualmente menzionati nelle segnalazioni, nonché del contenuto delle stesse e della relativa documentazione allegata. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni fase della procedura e tutte le informazioni sono accessibili esclusivamente ai soggetti segnalanti ed ai destinatari delle segnalazioni.
4. Per la trasmissione della segnalazione di una condotta illecita e/o irregolarità, il segnalante deve compilare le maschere presenti sull'applicativo Whistleblowing fornendo tutte le informazioni necessarie per la gestione della stessa. Una volta inviata la segnalazione, la procedura informatizzata rilascia al segnalante un avviso di ricevimento e genera un codice univoco di identificazione (Key code). Tale codice consente al segnalante di accedere in qualunque momento alla piattaforma al fine di:
  - a) Verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
  - b) Integrare la segnalazione con informazioni aggiuntive;
  - c) Dialogare, anche in forma anonima, con il RPCT, per eventuali richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza la necessità di fornire contatti personali
5. Qualora il segnalante abbia scelto di rendere nota la propria identità, i relativi dati confluiscono in una sezione separata della piattaforma oscurata anche al RPCT della società. L'applicativo Whistleblowing traccia il momento in vengono sbloccati i dati identificativi.

### **Art. 9 Elementi della segnalazione**

1. La segnalazione delle condotte illecite e/o irregolarità deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire al RPCT della società, di acquisire ogni elemento utile per effettuare verifiche, accertamenti e valutazioni sulla fondatezza dei fatti segnalati
2. In particolare, la segnalazione deve contenere almeno:
  - Le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione;
  - La descrizione dettagliata dei fatti;
  - Le generalità degli autori delle violazioni e/o irregolarità segnalate e degli eventuali altri soggetti coinvolti o potenzialmente a conoscenza dei fatti segnalati, ovvero ogni altro elemento utile alla identificazione di tali soggetti.  
Il segnalante può scegliere se rendere note le proprie generalità o utilizzare la procedura di segnalazione mantenendo l'anonimato.
3. La segnalazione deve, inoltre, contenere ogni altra informazione o documento nella disponibilità del segnalante che possa confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Peraltro, qualora la segnalazione non sia adeguatamente

circostanziata, il RPCT della società può chiedere al segnalante di fornire elementi integrativi sempre tramite il canale interno dedicato.

### **Art. 10 Gestione della segnalazione**

1. Acquisita la segnalazione di condotta illecita e/o irregolare attraverso la piattaforma informatica “whistleblowing” il RPCT della società, entro 15 giorni (lavorativi) dalla ricezione della stessa, effettua una prima attività di verifica e di analisi della segnalazione ricevuta al fine di valutarne l’ammissibilità quale “segnalazione di whistleblowing”.
2. Verificata l’ammissibilità della segnalazione, il RPCT della società avvia l’istruttoria interna sulle condotte denunciate e sui fatti descritti nella segnalazione effettuando ogni attività ritenuta utile a considerarne la fondatezza, ivi compresa l’audizione di terze persone che possono riferire sui fatti segnalati. A tali soggetti non viene trasmessa la segnalazione, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, stralci della segnalazione avendo cura di non compromettere la tutela della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti menzionati nella segnalazione.
3. Nello svolgimento dell’istruttoria interna, il RPCT della società può avvalersi del supporto di altre Strutture per l’acquisizione di atti e documenti, adottando tutte le misure necessarie alla tutela dell’identità del segnalante e del segnalato, e possono altresì, richiedere al whistleblower chiarimenti, documenti o ulteriori informazioni tramite il canale di segnalazione interno. La metodologia da impiegare nello svolgimento dell’attività di verifica è valutata, di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell’evento e le circostanze in cui si è verificato. Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: analisi documentali, interviste, somministrazione di questionari, ricerca di informazioni su database pubblici, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.
4. In ogni caso, il RPCT della società, per le segnalazioni inerenti la società, non può accertare le responsabilità individuali, né sottoporre a controlli di legittimità o di merito gli atti ed i provvedimenti oggetto di segnalazione adottati dalla società.
5. L’istruttoria interna sulla segnalazione deve concludersi entro 60 giorni lavorativi e al segnalante deve essere data notizia della conclusione e degli esiti della stessa.
6. Qualora, all’esito dell’istruttoria, la segnalazione risulti fondata, il RPCT della società, informa immediatamente le Autorità e gli Organi preposti, interni o esterni alla società, secondo i profili di rispettiva competenza. In tal caso, la segnalazione viene inviata espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all’identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata, con indicazione della dicitura “Riservata – Segnalazione whistleblowing”, a mezzo posta elettronica certificata, ai soggetti di seguito indicati:
  - Amministratore della società per i soli casi in cui non si ravvisino ipotesi di reato;
  - Ufficio del Personale della società ai fini dell’attivazione del relativo procedimento disciplinare;
  - Autorità giudiziaria, Corte dei Conti, ANAC.

All'atto della trasmissione della segnalazione, il RPCT della società, invia al segnalante apposita comunicazione contenente l'indicazione dei soggetti verso i quali la segnalazione è stata trasmessa.

7. In caso di inammissibilità della segnalazione o di sua manifesta infondatezza, il RPCT della società, archivia motivatamente la segnalazione, informandone il segnalante.
8. Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni al RPCT sullo stato della segnalazione; lo stesso, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive, risponde alla richiesta di informazioni, di norma, entro il termine di 10 giorni decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.
9. Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il RPCT assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque (5) anni dalla ricezione e, comunque, sino alla definizione dei procedimenti eventualmente avviati dagli uffici o dagli Enti destinatari della segnalazione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.
10. Nella relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 il RPCT rende conto delle segnalazioni ricevute, archiviate e istruite, senza compromettere la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

#### **Art. 11 Gestione della segnalazione anonima**

1. Le segnalazioni che non consentono l'identificazione del segnalante sono considerate anonime.
2. Le segnalazioni anonime, ove siano adeguatamente circostanziate e comunque tali da far emergere fatti e situazioni riconducibili a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.) sono trattate in conformità a quanto previsto dal presente Regolamento per le segnalazioni Whistleblowing.
3. In ogni caso, nei confronti del segnalante anonimo che sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni in ragione della sua segnalazione, si applicano le misure di protezione previste nel presente Regolamento.

#### **Art. 12 Tutela del segnalante**

1. Il sistema delle tutele predisposto per i soggetti che effettuano una segnalazione di condotte illecite, conformemente a quanto previsto nel D.Lgs. n. 24/2023, si articola in:
  - tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
  - tutela a eventuali ritorsioni.
2. Il RPCT della società garantisce la massima riservatezza delle generalità del segnalante e di ogni altro elemento della segnalazione – ivi compresa la documentazione ad essa allegata – nella misura in cui il loro disvelamento possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del segnalante. In particolare:

- qualora per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza della segnalazione, i dati del segnalante vengono debitamente oscurati così come ogni altra informazione dalla quale si possa desumere la sua identità;
  - ove la segnalazione dia luogo a un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata nelle ipotesi in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
  - qualora, invece, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, il responsabile del procedimento disciplinare valuta, su istanza dello stesso, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l'identità del segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego. Il responsabile del procedimento disciplinare si pronuncia sull'istanza dell'incolpato entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione dell'istanza della persona coinvolta, comunicando l'esito a quest'ultimo e al RPCT. E' fatto divieto assoluto al RPCT, in assenza di presupposti di legge e del consenso del segnalante, rivelare l'identità del segnalante medesimo al responsabile del procedimento disciplinare. La violazione di tale divieto costituisce grave illecito disciplinare.
  - Qualora l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, non è possibile dar seguito al relativo procedimento se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità: la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare;
  - Ove necessario, il RPCT trasmette la segnalazione alle Autorità giudiziarie competenti, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs n. 24/2023.
- 3.** Il soggetto che segnala una condotta illecita non può subire, in conseguenza della segnalazione, misure ritorsive o discriminatorie, quali, ad esempio, sanzioni disciplinari, demansionamento, licenziamento, trasferimento o altra misura organizzativa, sia attiva che omissiva, che provochi o possa provocare anche solo indirettamente effetti negativi sul segnalante e/o sulle sue condizioni di lavoro.
  - 4.** Qualora il segnalante ritenga di aver subito ritorsioni o di essere stato discriminato in ragione della sua segnalazione, può comunicare tale circostanza esclusivamente all'ANAC cui compete di accertare la veridicità di quanto affermato dal segnalante. In questi casi spetta alla società l'onere di dimostrare che le misure adottate, ritenute dal segnalante discriminatorie o ritorsive, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti ed i provvedimenti adottati, per i quali viene accertata la natura discriminatoria o ritorsiva, sono nulli.
  - 5.** In ogni caso, le segnalazioni di condotte illecite e la documentazione ad esse allegata sono sottratte all'accesso documentale previsto dagli art. 22 e seguenti

della legge 7 agosto 1990, n. 241 oltre che all'accesso civico di cui all'art. 5 del D.Lgs. 33/2013.

6. Il sistema di tutele previsto in favore del segnalante si applica anche alle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, che potrebbero subire ritorsioni in ragione dei rapporti con il segnalante o del ruolo assunto nell'ambito della segnalazione stessa.
7. Le tutele di cui ai precedenti punti vengono meno nel caso in cui sia accertata giudizialmente, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero venga accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Sono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente Regolamento.
8. Le tutele di cui al presente articolo non operano nei confronti del segnalante che violi la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

### **Art. 13 Protezione dei dati personali**

1. La società tratta i dati personali degli autori delle segnalazioni effettuate attraverso i canali citati nel presente regolamento all'articolo 8, messi a disposizione dalla società stessa, e degli eventuali altri soggetti coinvolti nelle segnalazioni, nel rispetto delle disposizioni previste dal Regolamento UE 679/2016 (GDPR), dal D.Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy), dal D.Lgs n. 24/2023 e dalle Linee guida ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, nonché da ogni ulteriore norma dettata in materia a livello nazionale e sovranazionale, ivi compresi i provvedimenti adottati dal Garante per la protezione dei dati personali.
2. La società tratta i dati di cui al paragrafo 1 in qualità di Titolare autonomo ai sensi degli artt. 4 par. 77, 24 e 25 del GDPR. I suddetti dati sono trattati dal RPCT della società individuato quale incaricato di operazioni di trattamento.

### **Art. 14 Disposizioni finali**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali nonché alle eventuali ulteriori disposizioni normative e regolamentari emanande negli ambiti disciplinati dal presente Regolamento che trovino applicazione nelle amministrazioni pubbliche.
2. Il presente Regolamento entra in vigore 15 giorni dopo la pubblicazione sul sito web istituzionale della società nella sezione "Società Trasparente / Altri Contenuti / Whistleblowing" e nella sezione "Società Trasparente / Disposizioni Generali / Atti Generali / Regolamenti".

