Procedura relativa alla gestione delle segnalazioni (c.d. Whistleblowing)

V. 4.0

MAGGIO 2026

Approvata da:	Consiglio di amministrazione del 12.06.2026

ELENCO VERSIONI

Versione	Data	Principali modifiche apportate rispetto a precedente versione
1.0	31/12/2019	Rilascio prima versione
2.0	30/06/2022	Primo aggiornamento
3.0	19/12/2023	Secondo aggiornamento per adeguamento al D.lgs. 24/2023
4.0	27/05/2026	Terzo aggiornamento in funzione dell'elaborazione del Modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001

SOMMARIO

1. DEFINIZIONI 4

2. SCOPO 5

3. CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI 5

4. DOCUMENTAZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI APPLICABILI 6

5. LE SEGNALAZIONI 7

5.1 PRINCIPI GENERALI 7
5.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 8
5.3 FORMA E CONTENUTI MINIMI 10
5.4 MODALITÀ DI INOLTRO DELLA SEGNALAZIONE 10
5.5 LE TUTELE 13
5.6 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 16

6. MODALITÀ OPERATIVE 16

7. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 18

8. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA 19

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE 19

1. DEFINIZIONI

Società: Bergamo Infrastrutture S.p.A.

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT): documento adottato dalla Società nel rispetto della L.190/2012 e del D.lgs. 33/2013 che individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione

Modello di organizzazione, gestione e controllo 231 (anche "Modello 231" o "Modello"): sistema strutturato e organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, finalizzato a prevenire comportamenti che possano configurare illeciti ai sensi del D.lgs. 231/2001

Organismo di Vigilanza (anche "OdV"): organo che vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001

R.P.C.T.: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nominato dalla Società, soggetto cui la L. 190/2012 attribuisce un ruolo centrale nell'attuazione della citata normativa. Predispone il sistema di prevenzione della corruzione della Società; ha poteri di vigilanza e controllo ai fini della verifica del rispetto di tale sistema; è destinatario delle Segnalazioni di condotte illecite di cui sotto

Segnalazione: comunicazione scritta o orale avente ad oggetto rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili (commessi o ragionevolmente presunti) rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023, violazioni di disposizioni normative nazionali afferenti ai reati ex D.lgs. 231/2001 o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice di Comportamento, nel PTPCT, nel Modello 231, nel Codice Etico e/o nelle procedure operative interne, tali da ledere l'integrità della Società

Segnalante: persona fisica che effettua la Segnalazione in merito a violazioni apprese nell'ambito del contesto lavorativo o di rapporti di collaborazione o d'affari con la Società, compresi i collaboratori, i consulenti, eventuali stagisti, somministrati, i fornitori e i *business* partner

Segnalato: persona menzionata nella segnalazione, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata

Facilitatore: persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo

Gestore delle segnalazioni: soggetto incaricato di gestire le segnalazioni effettuate tramite i canali di segnalazione interna, individuato nel R.P.C.T. della Società nel rispetto della normativa vigente in materia e, nelle ipotesi di conflitto di interesse, nel Presidente del Collegio Sindacale o nel Presidente del CdA. Il Gestore può trattare i dati personali delle Segnalazioni in qualità di responsabile del trattamento, in conformità alle condizioni previste dall'art. 28 del Regolamento UE 2016/679

Piattaforma: piattaforma informatica per la segnalazione degli illeciti, conforme alla normativa di cui al D.lgs. 24/2023 e al Regolamento UE 2016/679 (GDPR)

Dipendenti: lavoratori subordinati della Società, a prescindere dall'inquadramento contrattuale

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione

Consulenti: soggetti che esercitano la loro attività in favore della Società in forza di un rapporto contrattuale

Segnalazione anonima: qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili

Segnalazione in mala fede: qualsiasi comunicazione che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggetti e che risulti fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio ad altro soggetto (la Società, il Segnalato o altra persona coinvolta nella Segnalazione)

Segnalazione non rilevante: qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni ai sensi della normativa in oggetto. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche

2. SCOPO

Scopo della presente procedura è definire il processo di invio, ricezione e gestione delle Segnalazioni (c.d. sistema di Whistleblowing), promuovendo e incentivando le segnalazioni di informazioni riguardo ad un fatto, una condotta illecita o irregolare di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie attività, tutelandone la riservatezza.

La presente procedura fornisce al Segnalante le indicazioni operative per l'invio delle Segnalazioni, rimuovendo i fattori che la possono ostacolare (es: mancata conoscenza della procedura da seguire e/o timori di ritorsioni) e definisce le modalità di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni effettuate, anche in forma anonima.

3. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

I Destinatari della presente procedura sono:

- **i vertici aziendali**, coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali (amministratori, membri del collegio sindacale, dirigenti);
- **il Gestore delle segnalazioni** individuato nel R.P.C.T., tenuto conto delle previsioni normative in materia applicabili agli enti privati a partecipazione pubblica;
- **i dipendenti** (a prescindere dall'inquadramento contrattuale, anche in periodo di prova) e coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della stessa (es: stagisti, lavoratori con contratto a progetto, lavoratori somministrati);
- i soggetti che si trovano **anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la Società pur non rivestendo la qualifica di dipendenti** (es.: volontari e tirocinanti - retribuiti e non retribuiti);
- **coloro che cooperano e collaborano** con la Società, a qualsiasi titolo,

nel perseguimento degli obiettivi aziendali (es. lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti);

- **fornitori, *partner* commerciali**.

La Segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, nel caso in cui il Segnalante sia venuto a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente alla cessazione del rapporto giuridico, nel caso in cui il Segnalante sia venuto a conoscenza di violazioni prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati). Si specifica che, per i pubblici ufficiali che hanno un obbligo di denuncia (artt. 331, 361 e 362 c.p.p.), la segnalazione effettuata in accordo con la presente procedura non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

4. DOCUMENTAZIONE e RIFERIMENTI NORMATIVI APPLICABILI

- Codice di Comportamento di Bergamo Infrastrutture (nel seguito "Codice di Comportamento")
- Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza di Bergamo Infrastrutture (PTPCT)
- Modello e Codice Etico elaborati ai sensi del D.lgs. 231/2001
- D.lgs. 165/2001 relativo a "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Legge 190/2012 in materia di "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"
- Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo; D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, adeguato alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 tramite il D.lgs. 10 agosto 2018 n. 101 – disciplina di protezione dei dati personali;
- L. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"
- D.lgs. 24/2023, il quale ha recepito la direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico, l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, sia pubblico sia privato;
- CNDCEC_ Documento di ricerca 'Nuova disciplina del whistleblowing e impatto sul D.lgs. 231/2001', ottobre 2023;

- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali (delibera n. 311 del 12 luglio 2023, novembre 2024 e delibera n. 478 del 26 novembre 2025);
- Linee Guida Confindustria in materia *whistleblowing* – Guida operativa per gli enti privati, di ottobre 2023

5. LE SEGNALAZIONI

5.1 Principi generali

a) Segnalazioni in buona fede

La segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci, deve essere il più possibile circostanziata e garantire il maggior numero di elementi per consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.

Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che il Segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che una irregolarità o un fatto illecito si sia verificato. Può altresì formare oggetto di Segnalazione un'attività illecita intrapresa, ma non ancora perfezionatasi, in presenza di elementi precisi e concordanti.

b) Il nesso con il rapporto di lavoro

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o nell'ambito di rapporti di collaborazione o d'affari con la Società (es. consulenti, fornitori). Vi rientrano pertanto fatti appresi in virtù della posizione/incarico/funzione rivestito/a, notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

La protezione prevista dal D.lgs. 24/2023 non opera nei confronti del dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

c) Garanzia di anonimato e protezione

È garantita l'assoluta riservatezza e anonimato dei Segnalanti, del segnalato, del contenuto della segnalazione, della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società. I Segnalanti sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione.

d) Anonimato

Le Segnalazioni anonime limitano la possibilità di effettuare un'efficace attività di investigazione in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante; pertanto, sono consentite e ritenute ammissibili purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

In tal caso, il Gestore della segnalazione dovrà procedere a valutare con attenzione la fondatezza e rilevanza delle Segnalazioni, prendendo in considerazione solo le Segnalazioni anonime che non contengano fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio.

5.2 Oggetto della Segnalazione

Tutti i Destinatari possono segnalare tempestivamente condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o nell'ambito di rapporti di collaborazione o d'affari con la Società. La segnalazione può riguardare:

- violazioni delle disposizioni normative nazionali: azioni od omissioni penalmente rilevanti (illeciti penali, civili, amministrativi o contabili – ad esempio: fenomeni di corruzione *ex* artt. 318, 319 e seguenti del codice penale, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);

- fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;

- condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o presunte violazioni del Modello 231, del Codice Etico adottato dalla Società e/o di procedure/istruzioni operative in essi richiamate, anche se non costituiscono reato;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali o che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea relativi, tra gli altri, ai seguenti settori: appalti pubblici; 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 e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (es. frode, corruzione e qualsiasi altra attività illegale che lede gli interessi finanziari dell'Unione Europea);

- azioni od omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Società o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la propria attività presso la Società (c.d. irregolarità – nella gestione o organizzazione dell'attività della Società, ad esempio a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite);

- comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Comportamento, del PTPCT e/o di procedure operative adottate dalla Società (es.: mancato rispetto dei tempi procedimentali, assunzioni non trasparenti);

- comportamenti impropri di soggetti che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assumono o concorrono all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

Il fine è quello di tutelare "l'interesse all'integrità della pubblica amministrazione".

La Segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere fatta con l'obiettivo di salvaguardare e valorizzare l'etica e l'integrità della Società, nel rispetto dei principi di legalità e buon andamento dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 della Costituzione.

Il fatto segnalato deve presentare contenuti tali da rendere chiaramente desumibile la lesione, il pregiudizio, l'ostacolo, l'alterazione del corretto e imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profillo della credibilità e immagine della Società.

Possono essere segnalate sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte a occultare le violazioni sopra indicate.

Le Segnalazioni vietate

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato o la Società, ovvero che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, lamentele di carattere personale senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni relative a informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico (es. informazioni riportate su mezzi di comunicazione - giornali, siti internet - e sentenze).

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile l'invio di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate (Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il Segnalante sa essere false).

Si specifica che, nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla legge, potrebbero non essere garantite, poiché tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante.

5.3 Forma e contenuti minimi

Al fine di consentire un proficuo utilizzo ed efficace/efficiente gestione della Segnalazione, questa deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti: organi sociali, dipendenti (ivi compresi eventuali dirigenti), collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (quali ad esempio consulenti) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali o di *business*;

- Oggetto: una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti, facendo emergere quanto più possibile l'interesse generale all'integrità della Società.

Il Segnalante può scegliere di non dichiarare la propria identità, anche se questo è preferibile anche al fine di garantire maggiore credibilità ed efficacia rispetto a una Segnalazione anonima. Qualora il Segnalante indicasse le proprie generalità, ne è garantita la riservatezza come meglio di seguito specificato.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati (soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti descritti);

- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione;

- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

5.4 Modalità di inoltro della Segnalazione

Le Segnalazioni oggetto della presente procedura devono essere indirizzate al R.P.C.T. con la seguente modalità:

- Piattaforma informatica, accessibile al link https://www.bergamoinfrastrutture.it/segnalazioni/

  (**canale interno prioritario e preferenziale)** che consente la massima riservatezza dell'identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte nella Segnalazione.

  Il sistema è studiato per consentire l'invio di segnalazioni senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Al termine della compilazione del Modulo di segnalazione, il Segnalante deve annotare la ricevuta (che identifica in modo univoco la Segnalazione), automaticamente generata dalla Piattaforma. Tali credenziali consentiranno al Segnalante di monitorare lo stato di lavorazione della Segnalazione e di interloquire con il Gestore delle segnalazioni.

  Entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione, il Gestore invia al Segnalante, tramite la Piattaforma dedicata, avviso di ricevimento.

- **Posta ordinaria**, in busta chiusa **all'attenzione del RPCT** della Società all'indirizzo Bergamo Infrastrutture - Piazzale Goisis, 6 – 24124 Bergamo (BG).

  Per garantire un adeguato livello di sicurezza e riservatezza nelle segnalazioni, la Segnalazione va inserita in **due buste chiuse** includendo: i) nella prima i dati identificativi del segnalante e/o gli eventuali riferimenti per essere contattato dal R.P.C.T.; ii) nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una **terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata- Whistleblowing".**

Qualora il Segnalante (o la persona comunque coinvolta o interessata dalla Segnalazione) fosse lo stesso R.P.C.T., la Segnalazione andrà inoltrata al Presidente del Collegio Sindacale, mediante posta ordinaria, in busta chiusa con la dicitura "all'attenzione del Presidente del Collegio Sindacale – RISERVATA – Whistleblowing". L'indirizzo di posta ordinaria è indicato nell'home page del sito istituzionale di Bergamo Infrastrutture S.p.A. all'interno della sezione "Segnalazioni".

Per garantire un adeguato livello di sicurezza e riservatezza nelle segnalazioni, la Segnalazione va inserita in **due buste chiuse** includendo: i) nella prima i dati identificativi del segnalante e/o gli eventuali riferimenti per essere contattato dal Presidente del Collegio Sindacale; ii) nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una **terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata- Whistleblowing".**

Infine, nell'ipotesi in cui i membri del Collegio Sindacale coincidessero con il Segnalante o fossero comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione, la stessa andrà indirizzata al Presidente del CdA al fine di garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina vigente in materia.

I destinatari delle Segnalazioni (R.P.C.T., Collegio Sindacale, Presidente del CdA a seconda delle ipotesi sopra previste) acquisiscono le Segnalazioni con numero progressivo di protocollazione.

Il Segnalante potrà richiedere un incontro riservato con il Gestore della segnalazione, il quale deve garantirne lo svolgimento - in luogo adatto a consentire la riservatezza del Segnalante - entro un termine di 15 giorni. L'incontro è documentato a cura del Gestore della segnalazione mediante verbale che il Segnalante è tenuto a confermare, previa verifica ed eventuale rettifica. Copia del verbale è consegnata al Segnalante.

Si raccomanda di indicare chiaramente nell'oggetto della Segnalazione che si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della Segnalazione. Tale specifica consente, laddove la Segnalazione dovesse pervenire erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni Whistleblowing.

Chiunque riceva una Segnalazione a lui non destinata o erroneamente inviata, deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo

ricevimento, al Gestore delle segnalazioni sopra indicato (R.P.C.T., Collegio Sindacale, Presidente del Cda a seconda dei casi) attraverso il canale e nelle modalità di cui al presente paragrafo, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto).

Il destinatario della Segnalazione "errato" non può trattenere copia della documentazione ricevuta e si deve astenere dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza, costituiscono una violazione della presente procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

Ai soggetti interessati esterni alla Società (es: consulenti e fornitori esterni, lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società) le modalità di invio e gestione delle Segnalazioni sono rese note mediante specifica comunicazione al momento della sottoscrizione del contratto o con informativa successiva.

Si specifica che per le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dalla Società nei confronti del Segnalante, ANAC ha la competenza esclusiva. Tali comunicazioni vanno, quindi, trasmesse nei modi e con le modalità indicate nel sito istituzionale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese, come descritto nel successivo paragrafo 6.

Segnalazioni esterne

Il segnalante può ricorrere alla procedura esterna (segnalazione ad ANAC tramite i canali attivati dall'Autorità) solo se ricorre una delle seguenti condizioni stabilite dalla normativa vigente in materia:

- nel contesto lavorativo non è stato attivato un canale interno di segnalazione o questo non è conforme alle caratteristiche previste dal D.lgs. 24/2023;

- la segnalazione effettuata per il tramite del canale interno non ha avuto seguito (il soggetto cui è affidata la gestione delle segnalazioni non ha intrapreso entro i termini previsti alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta);

- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito (es. rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte; timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella stessa);

- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, andrebbe incontro a ritorsioni (es. se si sono già verificate situazioni ed eventi analoghi);

- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. salute, sicurezza, protezione dell'ambiente).

I fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna per il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione devono essere fondati su circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione esterna e su informazioni effettivamente acquisibili.

5.5 Le tutele

Tutela della riservatezza

Il Gestore della segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate su richiesta del Segnalante mediante un incontro diretto, nonché a chi effettua Segnalazioni prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora le informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

La Segnalazione e la documentazione ad essa allegata è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi di cui alla legge n. 241/1990 e al vigente regolamento comunale in materia nonché esclusa dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co.2 del D.lgs. 33/2013.

Nel caso di coinvolgimento di altre strutture/Funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, il Gestore della segnalazione renderà loro noto solo il contenuto della Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante, del segnalato e di altri soggetti eventualmente coinvolti. I soggetti coinvolti a supporto del Gestore della segnalazione sono gravati dai medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza sopra citata.

È possibile rivelare l'identità del Segnalante solo previo consenso espresso dello stesso e previa comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione, nei casi espressamente previsti dalla normativa vigente in materia. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il Segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

La violazione dell'obbligo di riservatezza può comportare l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC, nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

Tutela da ritorsioni

La Società garantisce la tutela e la protezione del Segnalante contro ogni forma di ritorsione (anche solo tentata o minacciata) che potrebbe derivare direttamente e indirettamente dalla Segnalazione. Gli atti ritorsivi adottati (es.: sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o altra misura organizzativa o comportamento attivo o omissivo avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro) sono pertanto nulli.

Le tutele sono estese anche:

- al Facilitatore;

- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente.

Tra le misure di ritorsione rientrano, a titolo esemplificativo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del

responsabile. L'adozione di misure ritorsive (anche solo tentate) nei confronti del Segnalante deve essere comunicata ad ANAC, fornendo elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra Segnalazione effettuata e ritorsione lamentata.

Laddove il Segnalante dimostri di avere effettuato una Segnalazione di illeciti e di aver subito, a causa di questa, una misura ritorsiva o discriminatoria, l'onere della prova grava sulla persona che ha adottato tale misura, la quale deve dimostrare che l'azione intrapresa non è connessa alla Segnalazione.

Condizioni per la tutela del Segnalante

Le tutele accordate al Segnalante sono garantite solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni contenute dalla presente procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele previste dal D.lgs. 24/2023, inoltre, non si applicano quando sia accertata la responsabilità penale o civile del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, commessi con dolo o colpa grave. In caso di perdita delle tutele, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari, è prevista una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro da parte di ANAC.

Resta quindi valida la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante dipendente nell'ipotesi di Segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (*ex* art. 2043 del Codice civile) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo potrebbero essere previste le seguenti sanzioni in capo al Segnalante in caso di negligenza:

- il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;

- il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Nello specifico, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della Segnalazione emergessero elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni in malafede o con colpa grave, il Gestore delle segnalazioni informa tempestivamente il Presidente del CdA affinché possa adottare gli adeguati provvedimenti. Contestualmente, il Segnalato viene messo a conoscenza della presenza di tali violazioni affinché, ove occorra, egli sia in condizione di esercitare il suo diritto di difesa ed eventualmente agire nelle sedi opportune nei confronti del Segnalante.

5.6 Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali acquisiti in fase di gestione delle Segnalazioni deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati raccolti sono esclusivamente quelli necessari alla gestione della Segnalazione. I dati sono conservati in una forma che ne consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

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

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto *Whistleblowing*, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

6. MODALITÀ OPERATIVE

Fase 1: Ricezione della Segnalazione

Le Segnalazioni possono essere effettuate esclusivamente attraverso il canale indicato al paragrafo 5.4.

Il Gestore delle segnalazioni, ricevuta la Segnalazione, provvede ad attribuire un numero progressivo, a tenere traccia della data e dell'oggetto della Segnalazione in un *file*, appositamente creato, e ad archiviarla con le modalità di cui al paragrafo 8. Il file, aggiornato all'occorrenza, contiene anche lo status di gestione della Segnalazione.

L'accesso al contenuto della Segnalazione e alla documentazione ad essa allegata è autorizzato unicamente al Gestore delle segnalazioni sopra individuato e agli eventuali membri del *team* di lavoro appositamente ed espressamente individuati, con le modalità previste nel paragrafo 5.5.

Fase 2: Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione

Una volta ricevuta la Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni è tenuto a valutarne l'ammissibilità, esaminando la sussistenza dei seguenti requisiti, essenziali per la Segnalazione:

1. il Segnalante è tra i Destinatari del *Whistleblowing*, così come identificati al par. 2. Qualora il requisito non dovesse sussistere, la Segnalazione verrà presa in considerazione dal Gestore, ma non saranno garantite le tutele di cui al D.lgs. 24/2023 e in particolare la tutela alla riservatezza del Segnalante;
2. vi è l'interesse all'integrità della Società;
3. la condotta segnalata rappresenta un illecito così come specificato al par. 5.2. Qualora i requisiti di cui ai punti 2 e 3 non dovessero sussistere, il Gestore procede all'archiviazione della Segnalazione ricevuta dandone motivazione al Segnalante.

La Segnalazione può inoltre essere considerata inammisibile per contenuto generico dell'illecito segnalato, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero per segnalazioni corredate da documentazioni non appropriate o incoerenti. In tali casi, il Gestore della segnalazione procede all'archiviazione con comunicazione al Segnalante.

Infine, il Gestore della segnalazione potrà decidere di non esercitare i propri poteri di istruttoria (archiviando la Segnalazione) qualora ritenga che la natura e il contenuto della Segnalazione sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per la Società e i suoi *stakeholder*, informando dell'esito il Segnalante e il Consiglio di amministrazione della Società.

Fase 3: Valutazione della fondatezza della Segnalazione – Verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute

Dichiarata l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore della segnalazione avvia l'istruttoria secondo il livello di urgenza derivante dalla valutazione dei rischi che possono emergere dalla natura della Segnalazione.

Tale attività non è di effettivo accertamento dei fatti, ma si sostanzia nel compiere una prima imparziale valutazione sulla sussistenza di quanto segnalato. Per lo svolgimento dell'attività istruttoria, il Gestore (mantenendo la riservatezza sull'identità del Segnalante) può richiedere ulteriori informazioni al Segnalante (tramite la piattaforma informatica, attraverso i contatti forniti dal Segnalante o di persona), può acquisire atti e documenti o avvalersi del supporto di Funzioni interne alla Società, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato. Agli eventuali soggetti che gestiscono l'istruttoria unitamente al Gestore della segnalazione è reso disponibile unicamente il contenuto della Segnalazione, garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali ulteriori soggetti coinvolti.

Se la Segnalazione non risulta fondata, il Gestore della segnalazione procede con l'archiviazione, motivando la propria scelta al Segnalante. Ove si accertasse che la Segnalazione, rivelatasi infondata in seguito agli opportuni accertamenti, sia stata trasmessa in ragione di una condotta del Segnalante viziata da dolo o colpa grave, il Consiglio di amministrazione valuta l'opportunità di intraprendere, nei

confronti del Segnalante, uno o più provvedimenti disciplinari tra quelli già previsti dal sistema disciplinare aziendale.

Il Gestore delle segnalazioni tiene traccia dell'attività svolta e fornisce informazioni al Segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali (entro 3 mesi dalla ricezione della Segnalazione). Pertanto, alla scadenza dei 3 mesi, il Gestore della segnalazione può, alternativamente, comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere (riscontro sulla natura dell'istruttoria, se ancora in corso).

La Segnalazione fondata riguarda i Vertici aziendali

In caso di Segnalazioni fondate che riguardino uno o più membri del Consiglio di amministrazione della Società o del Collegio Sindacale, il preposto interno deputato a valutare la Segnalazione è il Presidente del Consiglio di amministrazione. Qualora la Segnalazione fondata dovesse riguardare il Presidente del Consiglio di amministrazione, il R.P.C.T. coinvolgerà il Collegio Sindacale per la valutazione.

Fase 4: Condivisione delle risultanze

Delle attività svolte e delle risultanze delle verifiche effettuate deve essere garantita adeguata tracciabilità, assicurando che la documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato. Le analisi svolte dovranno essere condivise con il Presidente del Consiglio di amministrazione che procederà a informare le Funzioni aziendali coinvolte, nel caso si rendesse necessario intervenire con provvedimenti disciplinari.

Per la gestione del relativo procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda a quanto previsto dal CCNL applicabile.

Il R.P.C.T. rende conto nella Relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, l. 190/2012 del numero di Segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante.

7. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

È responsabilità del Gestore della segnalazione conservare la documentazione relativa alle attività descritte nella presente procedura (compresa la documentazione a supporto delle attività svolte) in un apposito archivio, con modalità tali da impedire la possibilità di accedere alla visione da parte di soggetti esterni e uffici/funzioni della Società non autorizzati.

Le Segnalazioni ricevute mediante canale informatico sono conservate sulla piattaforma informatica. Le credenziali di accesso alla piattaforma sono conosciute solo dal Gestore delle Segnalazioni ovvero dai soggetti dallo stesso espressamente autorizzati. In caso di intervenuta modifica del Gestore, lo stesso comunica al fornitore della Piattaforma la necessità di provvedere con la disabilitazione del proprio *account*. Il Gestore che subentra, in forza di formale

attribuzione di incarico, chiede al fornitore della Piattaforma l'attivazione di nuove credenziali.

Tutte le Segnalazioni sono archiviate, ai fini della tracciabilità, per un lasso di tempo pari a 5 anni a decorrere dalla chiusura della relativa pratica, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del Segnalato o del Segnalante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Trascorsi i termini sopra indicati la Segnalazione, e la relativa documentazione, sarà cancellata o anonimizzata.

Le Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto sono documentate per iscritto dal Gestore delle segnalazioni mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante deve verificare e confermare il contenuto della verbalizzazione.

8. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente procedura verrà adottata con delibera del CdA della Società.
La Società riesamina su base periodica ed eventualmente aggiorna la presente procedura, al fine di garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La presente procedura è diffusa mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale e con ogni altro strumento ritenuto dalla Società più opportuno.
La Società promuove attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente procedura, al fine di assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali interni di Segnalazione, nonché dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.