

# Procedura *Whistleblowing*

## Presentazione e gestione delle segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali

### Sommario

<b>1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO</b> .....	2
<b>2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA</b> .....	2
<b>3. DEFINIZIONI</b> .....	3
<b>3.1 Sigle utilizzate</b> .....	5
<b>4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	5
<b>5. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE</b> .....	6
<b>6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI</b> .....	7
<b>7. SEGNALAZIONE INTERNA</b> .....	8
<b>7.1 Destinatari della segnalazione interna</b> .....	8
<b>7.2 Attivita' di verifica della fondatezza della segnalazione interna</b> .....	8
<b>7.2.1 Valutazione di ammissibilità</b> .....	8
<b>7.2.2. Svolgimento istruttoria</b> .....	9
<b>7.2.3. Esito dell'istruttoria</b> .....	9
<b>7.2.4. Piattaforma web e dati segnalante</b> .....	10
<b>7.2.5 Segnalazioni anonime</b> .....	10
<b>8. SEGNALAZIONI ESTERNE AD ANAC</b> .....	11
<b>9. DIVULGAZIONI PUBBLICHE</b> .....	12
<b>10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER</b> .....	12
<b>A. Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante</b> .....	12
<b>B. Tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie</b> .....	14
<b>C. Limiti alle responsabilità del segnalante</b> .....	15
<b>11. ESTENSIONE DELLE TUTELE</b> .....	15
<b>12. LIMITI ALLA TUTELA DEL SEGNALANTE</b> .....	16
<b>13. LA PERSONA COINVOLTA</b> .....	16
<b>14. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER</b> .....	17
<b>15. RINUNCE E TRANSAZIONI</b> .....	17
<b>16. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI</b> .....	17
<b>17. DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	18

## 1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'istituto del *whistleblowing* è stato formalizzato all'interno dell'ordinamento giuridico nazionale per la prima volta con la Legge n. 190/2012 (cd. Legge anticorruzione) che ha introdotto l'art. 54 bis (recante "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti") nell'ambito del D.Lgs. n. 165/2001 (cd. T.U. del pubblico impiego). La *ratio* di fondo, in linea con la Legge 190/2012, è quella di **valorizzare l'etica e l'integrità** nella pubblica amministrazione per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i **principi di legalità e buon andamento** dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

La successiva L. 179/2017 ha modificato e innovato la disciplina delle segnalazioni di *whistleblowing*, intervenendo tra l'altro con: *i*) l'estensione al settore privato modificando l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, *ii*) l'ampliamento della definizione di dipendente pubblico e della platea dei soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni, e *iii*) il rafforzamento del regime di tutele specifiche riconosciute al *whistleblower*.

In ultimo, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, è stato approvato il D.Lgs. 24/2023<sup>1</sup> (in seguito anche "Decreto") in data 10 marzo 2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023.

Il richiamato decreto D.Lgs. 24/2023 *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.*

Il ***whistleblowing*** è la **procedura volta a incoraggiare le segnalazioni e a tutelare**, proprio in ragione della sua funzione sociale, sia l'azienda sia colui che procede alla segnalazione.

Con l'espressione ***Whistleblower*** si fa riferimento a **colui che segnala** agli organi legittimati ad intervenire, **violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società**, favorendo l'emersione di fattispecie di illecito.

La **segnalazione** ha lo scopo di prevenire o risolvere un problema attuale o potenziale, internamente e tempestivamente: è, in tal senso, **un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *Whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.**

## 2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

La presente procedura disciplina l'invio e la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* con lo scopo di:

- supportare EMC nell'efficace gestione di eventuali condotte contrarie agli standard etici aziendali e alla normativa oggetto di segnalazione;
- garantire un'adeguata tutela al segnalante qualificato (cd. *whistleblower*) e al segnalato;
- incentivare le segnalazioni di *whistleblowing* promuovendo un corretto ricorso all'istituto;

---

<sup>1</sup> Link sito Normattiva al D.Lgs. 24/2023: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2023:024>

- fornire al *whistleblower* (segnalante) chiare indicazioni operative circa l'utilizzo della piattaforma, evidenziando nel contempo le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

A tal fine, EMC si impegna a rimuovere quei fattori che possono ostacolare o disincentivare l'utilizzo dello strumento del *whistleblowing* da parte di soggetti che, nell'ambito del contesto lavorativo siano venuti a conoscenza di condotte illecite o altre violazioni previste dalla normativa, e omettano di segnalarle per il timor/e di subire conseguenze pregiudizievoli ovvero per dubbi e incertezze relativi alle regole interne da seguire.

In conformità alla normativa, nonché al fine di rafforzare la propria politica di anticorruzione, EMC si è dotata di una piattaforma informatica di un provider esterno, per la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* che permette l'invio di segnalazioni a soggetti sia interni che esterni ad EMC, garantendo altresì la tutela della riservatezza dell'identità e del contenuto della segnalazione. L'Azienda ha inoltre adottato il Modello ex D.lgs. n.231/2001 e la piattaforma *whistleblowing* è il canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, che consente di effettuare segnalazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai fini 231, in linea con le previsioni dell'art. 6, comma 2 bis, del D.lgs. n.231/2001.

Le segnalazioni di *whistleblowing* possono essere inoltrate tramite la predetta piattaforma informatica (cd. piattaforma *whistleblowing*), accedendo sia dalla sezione "*Whistleblowing*" presente sulla home page del sito istituzionale o al seguente link: [emc.wallbreakers.it](http://emc.wallbreakers.it)

### 3. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura si intendono per<sup>2</sup>:

«**whistleblowing**»: istituto finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all'interno del EMC, di illeciti da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (cd. whistleblower), uno specifico regime di tutele.

«**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società

«**persona segnalante**» (*whistleblower*): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

«**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'articolo 3, comma 1 o 2, 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'articolo 4;

---

<sup>2</sup> Cfr Art. 2 D.Lgs. 24/2023

«**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;

«**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;

«**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'articolo 3, commi 3 e 4, 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. Ad esempio, possono rientrare tra le misure discriminatorie o ritorsive: licenziamento, sospensione; mutamento di funzioni; azioni disciplinari;

«**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;

«**tutele del whistleblower**»: l'insieme delle tutele previste dalla normativa (D.Lgs. 24/2023) in favore del whistleblower, qualora ricorrano tutte le condizioni necessarie. I tipi di tutela previsti dall'ordinamento sono: la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante; la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dalla Società a causa della segnalazione effettuata; limiti alle responsabilità del segnalante;

«**piattaforma di whistleblowing**» (**piattaforma**): strumento informatico adottato dal EMC per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing, a cui si accede tramite apposita sezione "Whistleblowing" presente sulla home page del sito istituzionale o direttamente al link: [emc.wallbreakers.it](http://emc.wallbreakers.it)

«**responsabile**»: soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni inoltrate ad EMC. Per le violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Responsabile informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di EMC.

### 3.1 Sigle utilizzate

**Azienda o EMC:** E.M.C. Tecnologie Industriali S.R.L.

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione

**Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da CoNISMa ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

**ODV:** Organismo di Vigilanza

## 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il D.Lgs. N. 24/2023 indica le violazioni, atti od omissioni che possono costituire l'oggetto della segnalazione *Whistleblowing*, come di seguito riportate:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. 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);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, ovvero degli atti nazionali di attuazione degli atti dell'Unione europea, 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 europea contro la frode<sup>3</sup>;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno<sup>4</sup>, 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).

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

---

<sup>3</sup> Di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

<sup>4</sup> Di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

#### **4.1 Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul Whistleblowing**

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

**Il *whistleblowing* non riguarda le contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.**

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Il *whistleblowing* non riguarda le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale poiché la *ratio* dell'istituto del *whistleblowing* attiene alla tutela dell'integrità della Società. È necessario che il segnalante dichiari la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanzi, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di valutarne la fondatezza.

L'istituto non può essere, inoltre, utilizzato per le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione europea o nazionali (Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente) o per 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.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali.

### **5. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE**

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'Azienda nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Le persone che possono segnalare internamente al Responsabile di EMC, denunciare all'autorità giudiziaria o contabile o divulgare pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo ed ai quali si applicano le disposizioni del Decreto sono quindi:

- i lavoratori dipendenti;
- i lavoratori durante il periodo di prova;
- i partecipanti alle selezioni del personale se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

- ex lavoratori successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso EMC;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso EMC e che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso EMC;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso EMC;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto per EMC.

## 6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e di attitudine diffamatoria o calunniosa. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata ed in particolare è necessario che risultino chiare i seguenti elementi:

- Elementi e caratteristiche dell'illecito:
  - Descrizione sintetica dell'illecito;
  - Descrizione dettagliata dell'illecito;
- Circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione:
  - Luogo in cui si è verificato il fatto;
  - Data (anche presunta) in cui si è verificato il fatto;
- Generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto coinvolto cui attribuire i fatti segnalati:
  - Autori dell'illecito;
  - Persone informate sui fatti (*eventuale*);

È utile, se in possesso, allegare anche documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, il sistema genera in automatico un codice numerico (*ticket di segnalazione*) che permette al segnalante di:

- accedere direttamente alla segnalazione;
- visualizzare lo stato di avanzamento della segnalazione;
- interloquire, in forma anonima, con il Responsabile;
- inserire/allegare ulteriori informazioni/dati che ritiene utili a completamento della segnalazione.

I canali di segnalazione sono i seguenti, di cui in via prioritaria, è da utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica:

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

## **7. SEGNALAZIONE INTERNA**

### **7.1 Destinatari della segnalazione interna**

Per effettuare una segnalazione in forma scritta l'utente (*Whistleblower*) deve necessariamente collegarsi alla piattaforma dove verrà guidato attraverso un percorso standard inserendo tutti i dati obbligatori previsti.

La piattaforma garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza dei dati comunicati attraverso l'utilizzo della crittografia.

La segnalazione, inoltrata attraverso la piattaforma web, sarà inviata automaticamente al Responsabile, unico destinatario interno per legge a ricevere e gestire la segnalazione.

Laddove la segnalazione appare, ad una prima valutazione sommaria, di eventuale rilevanza sul piano D.Lgs. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, il Responsabile informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e ne condivide la segnalazione tramite piattaforma.

Qualora il Responsabile si trovi in posizione di conflitto di interessi, la gestione della segnalazione sarà di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile, attraverso qualsiasi diverso canale, il ricevente dovrà trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Responsabile, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora il *Whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione al Responsabile non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

### **7.2 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione interna**

#### **7.2.1 Valutazione di ammissibilità**

Il Responsabile, una volta ricevuta sulla propria e-mail la notifica d'avvenuta ricezione di una segnalazione accede alla piattaforma, prende in carico la segnalazione e procede all'esame preliminare valutando la corretta impostazione del procedimento fin dalle sue prime fasi, a partire dalla valutazione della segnalazione come rientrante tra i casi di *Whistleblowing*.

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione provvede a rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione.

Il Responsabile, ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può interloquire e chiedere al *Whistleblower* di integrarla, sempre attraverso la piattaforma, o anche di persona ove il segnalante acconsenta.

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata per:

- a. manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'Azienda o manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a) del Decreto<sup>5</sup>
- b. manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- c. manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d. accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e. produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- f. mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

**Il termine per l'esame preliminare è di 7 (sette) giorni lavorativi** a decorrere dalla data di invio della segnalazione sulla piattaforma. Entro il predetto termine dei 7 giorni, dalla ricezione della segnalazione, viene comunicato al segnalante un avviso di ricevimento.

### **7.2.2. Svolgimento istruttoria**

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione come segnalazione di *whistleblowing*, il Responsabile avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, compiendo una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, un'attività "*di verifica e di analisi*" e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il Responsabile può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la stessa piattaforma *web* o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni, il Responsabile si può avvalere di un **gruppo di lavoro dedicato**, composto da soggetti in possesso di competenze trasversali, da costituire di volta in volta mediante un atto formale, in ragione delle specifiche competenze richieste dall'attività istruttoria della segnalazione (ivi inclusa, ove necessario, la lettera di incarico al trattamento dati).

**Nell'ipotesi di segnalazione che ha rilevanza sul piano 231, il Responsabile collabora con l'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento dell'istruttoria.**

Il Responsabile tiene traccia dell'attività svolta e, tramite piattaforma, fornisce informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

### **7.2.3. Esito dell'istruttoria**

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il Responsabile ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, il Responsabile ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le

---

<sup>5</sup> A titolo esemplificativo si pensi alle segnalazioni connotate da questioni di carattere prevalentemente personale del segnalante tese ad ottenere l'accertamento nel merito di proprie vicende soggettive, nonché alle segnalazioni di violazioni non qualificabili in termini di illecito e quindi non sorrette da alcuna motivazione circa la norma che si assume violata.

proprie competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi la predetta segnalazione da quel momento agiranno nel rispetto del trattamento dei dati del GDPR e del D.Lgs. 24/2023.

Completata l'attività di verifica, qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile provvederà a redigere un rapporto finale, contenente una descrizione dei fatti e delle conclusioni raggiunte, per la valutazione delle successive azioni da porre in essere tra quelle di seguito elencate, da valutare in relazione a quanto emerso dall'istruttoria:

- a. comunicare l'esito dell'accertamento, alla Direzione competente per l'attivazione del procedimento disciplinare;
- b. comunicare al Vertice, ed eventualmente, al Dirigente responsabile dell'unità organizzativa dell'autore della violazione accertata, l'esito dell'accertamento per le ulteriori eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Società (per es. denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle vigenti, modifiche organizzative, ecc.);
- c. comunicare all'OdV l'esito dell'accertamento per le verifiche di competenza;
- d. presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente ove si tratti di condotta penalmente rilevante.

Al termine dell'istruttoria il Responsabile fornisce, tramite piattaforma informatica, riscontro<sup>6</sup> al segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

**Per la definizione dell'istruttoria il termine è di 3 (tre) mesi** che decorrono dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

#### **7.2.4. Piattaforma web e dati segnalante**

La piattaforma non permette al Responsabile di visualizzare i dati del segnalante, che restano criptati per tutta la durata della verifica.

Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto segnalato, il Responsabile, sempre attraverso la piattaforma web, potrà richiedere l'accesso alle generalità del segnalante, di default nascoste, e solo se il segnalante le ha indicate.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse.

#### **7.2.5 Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni interne che pervengono alla Società tramite qualsiasi canale (piattaforma, posta elettronica, servizio postale, diffusione materiale in azienda) da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

---

<sup>6</sup> Cfr. D.Lgs. 24/2023 – art. 2 "Definizioni" lett. o) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

A fronte delle tutele che il legislatore riconosce al “*whistleblower*” che dichiara la propria identità, la segnalazione anonima non può essere parificata a una denuncia qualificata, mancando della forma rituale richiesta, la cui *ratio* della richiamata disposizione è quella di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell'identità, al segnalante che faccia emergere condotte e fatti illeciti.

Le segnalazioni anonime, solo ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza “ordinari”.

Le segnalazioni anonime, solo in casi eccezionali, ove adeguatamente circostanziate e che riguardino fatti di particolare rilevanza o gravità, prive di manifesta portata strumentale ed emulativa ovvero di contenuti diffamatori o calunniosi, potranno essere tenute in considerazione al fine di avviare specifiche verifiche interne per l'accertamento di quanto denunciato, nell'ambito dei procedimenti di vigilanza “ordinari”.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate dalla segnalazione anonima sono affidate al Responsabile nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale di soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, potendosi avvalere del supporto e della collaborazione delle competenti strutture interne e, all'occorrenza, di specifiche consulenze esterne.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiscono la massima tempestiva collaborazione.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica è valutata di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, ecc.).

In nessun caso sono consentite attività di verifica svolte in maniera lesiva della dignità e riservatezza del dipendente, né sono consentite verifiche arbitrarie, non imparziali e inique, tali da screditare il dipendente o da comprometterne il decoro davanti ai colleghi.

La valutazione delle successive azioni da porre in essere, sulla base degli esiti delle segnalazioni anonime, ove circostanziate, seguono quanto descritto al precedente paragrafo per i procedimenti di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* (cfr. par. 7.2.3. comma 4).

La disposizione prevista dalla norma in materia di protezione della persona segnalante si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni. Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita 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 di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## **8. SEGNALAZIONI ESTERNE AD ANAC**

Il Whistleblower può effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, attraverso il canale dedicato e secondo le indicazioni fornite dall'Autorità se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ad EMC e la stessa non ha avuto seguito;
- b. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

## **9. DIVULGAZIONI PUBBLICHE**

Il Whistleblower può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ad EMC ed esterna all'ANAC ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC e non è stato dato riscontro nei termini previsti o adottate misure per dare seguito alle segnalazioni;
- b. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il decreto prevede che restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

## **10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

L'ordinamento offre al *Whistleblower* delle misure di protezione che si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- 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 applicazione del D.lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dal D.lgs. n. 24/2023.

I tipi di tutela previsti dall'ordinamento sono:

- A. la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- B. la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dall'Azienda a causa della segnalazione effettuata;
- C. limiti alle responsabilità del segnalante.

### **A. Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante**

L'utilizzo della piattaforma web consente di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nel rispetto di quanto previsto dal vigente D.lgs. n. 24/2023. Il divieto di rilevare l'identità del segnalante

è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

Pertanto, il trattamento di tali elementi da parte del Responsabile sarà improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti (interni o esterni) ne debbano essere messi a conoscenza. In questa ipotesi, il Responsabile non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e presta la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

**La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare sia per il Responsabile sia per tutti gli altri soggetti che possano conoscere la segnalazione, con i dati e le informazioni in essa contenuti** (a titolo esemplificativo: gruppo di lavoro a supporto del Responsabile, amministratore di sistema, personale incaricato autorizzato al trattamento dei dati personali).

**La segnalazione del *Whistleblower* e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi (art. 22 e ss. Legge n.241/1990), nonché all'accesso civico generalizzato (art. 5 comma 2 D. Lgs. n.33/2013).**

In caso di trasmissione della segnalazione all'Autorità Giudiziaria, il Responsabile deve evidenziare all'Autorità che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza, previa notifica al segnalante, tramite la piattaforma informatica.

La tutela della riservatezza è estesa dal legislatore anche nel procedimento penale.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 e al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. (consenso da acquisire in forma scritta)

**Nell'ambito del procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto *«fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari»* (art. 329 c.p.p.).

**Nell'ambito del procedimento disciplinare** attivato da EMC contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità della persona 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. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, EMC non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente (consenso da acquisire in forma scritta) alla rivelazione della propria identità. In tal caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al Responsabile, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante, il Responsabile può procedere a fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante sempre tramite la piattaforma informatica.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

## **B. Tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie**

Nei confronti del dipendente che fa una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni e sui rapporti di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili a 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, costituiscono ritorsioni:

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

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione possono essere comunicate ad ANAC secondo le modalità stabilite dall'Autorità e presenti sul sito istituzionale.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al Responsabile, quest'ultimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC.

Il decreto prevede inoltre la pubblicazione presso l'ANAC sul proprio sito, dell'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Le misure di sostegno consistono in 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 e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

**Gli atti di natura ritorsiva o discriminatoria sono nulli e, in caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro.**

**ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.**

Compete all'autorità giudiziaria adita adottare 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 ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati di natura ritorsiva o discriminatoria.

L'atto o il provvedimento ritorsivo può comunque essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte di EMC indipendentemente dagli accertamenti di ANAC

### **C. Limiti alle responsabilità del segnalante**

Non è punibile ed è esclusa ogni ulteriore responsabilità civile o amministrativa, l'Azienda o il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverse da quelle richiamate al paragrafo 4<sup>7</sup>, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, 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 la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Salvo che il fatto costituisca reato, EMC o il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Permane la responsabilità nelle ipotesi di informazioni classificate da disposizioni nazionali o europee, segreto professionale forense e medico, deliberazioni degli organi giurisdizionali coperti da segretezza.

Permane la responsabilità penale, civile o amministrativa, per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

## **11. ESTENSIONE DELLE TUTELE**

Le misure di protezione di cui al paragrafo 10, si applicano anche:

- a. ai facilitatori;
- b. 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;
- c. 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;
- d. 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

---

<sup>7</sup> D.Lgs. 24/2023 articolo 1, comma 3: Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## **12. LIMITI ALLA TUTELA DEL SEGNALANTE**

Le tutele di cui al precedente paragrafo 10 non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o per eventuali altri reati commessi per mezzo della segnalazione ovvero per la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Si specifica che per godere della protezione i segnalanti o denunciati devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere<sup>8</sup>. Le segnalazioni non conferenti, non veritiere e/o effettuate in mala fede, al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ovvero che risultassero vessatorie nei confronti di altri dipendenti, saranno archiviate dal Responsabile, il quale invierà tutta la documentazione istruttoria alla Direzione competente per l'avvio di eventuali procedimenti disciplinari in conformità anche al sistema sanzionatorio previsto nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001.

## **13. LA PERSONA COINVOLTA**

EMC (in qualità di titolare del trattamento dei dati), e il Responsabile in qualità di incaricato al trattamento dei dati personali, titolare del trattamento), dovranno adottare misure tecniche e organizzative adeguate al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali anche rispetto al segnalato sia all'interno del contesto lavorativo, sia all'esterno in caso di inoltro della segnalazione a terzi, salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile). La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, fermo restando le tutele di riservatezza e sicurezza nel trattamento.

I dati relativi al soggetto segnalato sono comunque tutelati dalla disciplina italiana ed europea in materia di protezione dei dati personali. L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE n. 2016/679<sup>9</sup> nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Limitazioni ai diritti dell'interessato). In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 Regolamento UE n. 2016/679).

---

<sup>8</sup> Cfr. art. 16, co. 1, lett. a) d.lgs. n. 24/2023.

<sup>9</sup> Regolamento UE n. 2016/679 (artt. 15 - diritto di accesso ai dati personali, 16 - diritto a rettificarli, 17 - diritto alla cancellazione, 18 - diritto alla limitazione del trattamento, 19 - obbligo di notifica in caso di rettifica o cancellazione dei dati personali o limitazione del trattamento, 20 - diritto alla portabilità dei dati, 21 - diritto di opposizione, 22 - processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione)

Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti per il tramite del Garante della Privacy con le modalità previste dall'art. 160 D.lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.lgs. n. 101/2018<sup>10</sup>.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora invece nell'ambito del procedimento disciplinare la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

#### **14. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, 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, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio dell'istituto del whistleblowing.

#### **15. RINUNCE E TRANSAZIONI**

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele sopra indicate non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del Codice civile.

#### **16. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

Ai sensi della normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679 c.d. "GDPR" e D.lgs. 196/2003 c.d. "Codice Privacy" come modificato dal D.lgs. 101/2018), il trattamento delle informazioni che riguardano il *Whistleblower* e il segnalato, nonché di tutta la correlata documentazione, sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, e tutelando la riservatezza e i diritti degli interessati e dovrà osservare le prescrizioni di cui al D.Lgs 24/2023.

EMC (in qualità di titolare del trattamento dei dati), la Società esterna che fornisce l'uso della piattaforma di whistleblowing in qualità di responsabile del trattamento dei dati personali (Art. 28 del GDPR) e il Responsabile in qualità di incaricato al trattamento dei dati personali (Art. 29 del GDPR), sono comunque tenuti a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, personali i quali devono essere "trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato" e devono essere "adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5, § 1, lett. a) e c) del Regolamento). I dati saranno inoltre sempre "trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza" degli stessi "compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali" (art. 5, § 1, lett. f) e art. 32 del Regolamento).

---

<sup>10</sup> LLGG ANAC n. 469/2021

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

L'informativa completa sul trattamento dei dati personali conferiti attraverso la piattaforma web *Whistleblowing*, ai sensi dell'art. 13 Reg. UE 2016/679, è disponibile sul sito web istituzionale.

La gestione tecnica della piattaforma "Whistleblowing" sarà affidata a soggetti istruiti e nominati nel rispetto delle citate normative in tema di trattamento dei dati.

## **17.DISPOSIZIONI FINALI**

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione *Whistleblowing*.

In ogni caso, la conservazione della documentazione e delle Segnalazioni è assicurata per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali e cancellati in modo definitivo dalla piattaforma decorso il periodo dei cinque anni dalla comunicazione dell'esito della procedura.

Per quanto non espressamente disciplinato nella presente procedura, si rinvia alla normativa specifica in materia di *Whistleblowing* di cui al D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"