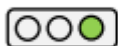


TLP: GREEN



Procedura

per la gestione delle Segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023

01	22/07/2025	SECONDA EMISSIONE	Direzione Audit, Compliance & Risk Management di Wind Tre Italia	Direttore Audit, Compliance & Risk Management	Direttore Generale OpNet
00	13/12/23	PRIMA EMISSIONE	Vittoriano Matrigiani	Erica Cutolo	Cosimo Buccella
REV	DATA	DESCRIZIONE	REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE

Documento ad uso interno

TLP	Diffusione	Impatti	A chi condividere	Tipo di dato
CLEAR	Documento ad uso <i>pubblico</i>	La diffusione non comporta nessun impatto per OPNET	A soggetti terzi	Finanziario
GREEN	Documento ad uso <i>interno</i>	La diffusione non comporta nessun impatto per OPNET	Ai partner e all'organizzazione	Operativo
AMBER	Documento ad uso <i>ristretto</i>	La diffusione potrebbe avere impatti in termini di privacy, reputazione o deterioramento	Solo all'organizzazione	Strategico
RED	Documento ad uso <i>confidenziale</i>	La diffusione potrebbe avere impatti in termini di privacy, reputazione o interruzione della normale operatività	Solo ai destinatari	Personale

Indice

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
2	RIFERIMENTI	4
3	TERMINOLOGIA E DEFINIZIONI	5
4	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	7
5	LE SEGNALAZIONI.....	7
6	TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI	11
7	MISURE DI PROTEZIONE	14
8	RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	16
9	SISTEMA DISCIPLINARE	18
10	ALLEGATI.....	18

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (“Modello”) ex D.Lgs. 231/01 (“Decreto”) della OpNet S.r.l. (“OpNet” o “Società”) e come tale è approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Come è noto, l’art. 6, comma 2 bis e seguenti stabilisce i requisiti di un Modello idoneo, il quale deve prevedere, inter alia, “canali di Segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare [idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello]”, conformemente alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 (recante “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” – di seguito, anche, “Decreto Whistleblowing” o “D.Lgs. n. 24/2023”).

Tale Procedura, nel rispetto dei requisiti legislativi sopra previsti, ha contenuto normativo e prescrittivo nonché valore di strumento operativo per OpNet.

Scopo della presente Procedura è disciplinare il processo di gestione delle Segnalazioni (c.d. “Whistleblowing”), in conformità alle disposizioni normative sancite dal D.Lgs. 24/2023 riguardante la protezione del soggetto che segnala una violazione anche potenziale del diritto dell’Unione Europea e della normativa nazionale che può ledere l’integrità della Società e di cui è venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Inoltre, si intende disciplinare le modalità di effettuazione delle Segnalazioni, le funzioni aziendali coinvolte nel processo e le relative responsabilità, nonché le misure di protezione da adottare per la tutela del Segnalante nelle more dell’accertamento della fondatezza della Segnalazione.

OpNet intende, infatti, garantire che i destinatari delle Segnalazioni tratteranno con confidenzialità l’identità del Segnalante e del Segnalato, nel rispetto assoluto dei principi di riservatezza e di protezione dei dati, nonché delle normative di tutela dei lavoratori e della privacy vigenti.

2 RIFERIMENTI

- Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 di OpNet;
- Sistema Procedurale;
- Codice di Condotta di OpNet;
- D.Lgs. n. 231/2001;
- D.Lgs. n. 24/2023;
- Linee Guida dell’ANAC (“in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle Segnalazioni esterne”);
- Nuova Disciplina “Whistleblowing” Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria;
- D.Lgs. n. 196/03, GDPR e le disposizioni normative collegate in materia di privacy;
- D.lgs. 24/2023: 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;
- CCNL TLC: Contratto Collettivo Nazionale del Settore delle Telecomunicazioni;
- Legge 300/1970: Statuto dei Lavoratori;
- Leggi applicabili in materia di protezione dei dati personali, nazionali ed europee ivi compresi i Provvedimenti dell’Autorità Garante per la protezione dei dati personali;

- Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 (anche D.lgs.231/2001);
- Normativa Antitrust (e.g. Legge 10 ottobre 1990, n. 287)

3 TERMINOLOGIA E DEFINIZIONI

Società	OpNet S.r.l.
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione, di cui all'art. 1, comma 1 della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante <i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”</i> .
Decreto Whistleblowing o D.lgs. n. 24/2023	Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante <i>“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”</i> .
Decreto 231/01	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”</i> .
Modello	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di OpNet S.r.l. adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
Linee Guida ANAC	Linee Guida recanti previsioni in materia di <i>“protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle Segnalazioni esterne”</i> .
Gestore della Segnalazione	Organo incaricato della gestione delle Segnalazioni ex D.Lgs 24/2023 (ricezione e relativo seguito), individuato all’interno della Direzione Audit Compliance & Risk Management di Wind Tre Italia S.p.A., e nel Direttore delle Risorse Umane di OpNet S.r.l.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo di Vigilanza di OpNet S.r.l. nominato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 a composizione collegiale composto da un membro interno afferente alla Società Wind Tre Italia S.p.A. e da due professionisti esterni.
Violazione	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l’integrità di OpNet S.r.l. e che consistono in quanto previsto dall’art. 1, comma 2, lett. a) del Decreto Whistleblowing e dal § 5.1 della presente Procedura.
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione di OpNet S.r.l., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Procedura	La presente istruzione operativa emanata per disciplinare le modalità di gestione delle Segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing.
Segnalazione	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 interno disciplinato dalla presente Procedura.
Segnalazione esterna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione esterno gestito dall’ANAC.

Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Segnalazione anonima	La Segnalazione di violazioni pervenuta a OpNet S.r.l. redatta senza l'indicazione dell'identità del Segnalante.
Denuncia	La denuncia effettuata presso l'Autorità Giudiziaria (e.g. denuncia alla Procura della Repubblica) o contabile (Procura della Corte dei Conti).
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 il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Contesto Lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4 del Decreto Whistleblowing, 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 o Segnalato	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 al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Seguito	L'azione intrapresa dall'Organo Gestorio 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 al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione. Il riscontro può ad esempio consistere nella comunicazione dell'archiviazione della Procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze e i provvedimenti adottati. Tale riscontro può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona Segnalante.
Responsabile del procedimento disciplinare	Il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente, nonché dalla regolamentazione interna della Società e, comunque, dalla contrattazione collettiva applicabile.

4 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La presente Procedura è destinata alla più ampia comunicazione. A tal fine, la stessa è resa nota al personale di OpNet attraverso adeguati sistemi di comunicazione:

- e-mail a tutto il personale;
- pubblicazione sul sito Intranet Aziendale e sul sito internet della Società con esplicita indicazione dei canali da utilizzare, delle procedure e delle condizioni per effettuare le Segnalazioni interne ed esterne.

Inoltre, i riferimenti al sistema di gestione delle Segnalazioni sono riportati sia nel codice di condotta di OpNet, che nel Modello Organizzativo.

Sul sistema di gestione delle Segnalazioni è stata erogata apposita formazione a tutta la popolazione aziendale nell'ambito della formazione sul Codice di Condotta, sul Modello Organizzativo e sul D.Lgs 231/01.

5 LE SEGNALAZIONI

5.1 Cos'è una Segnalazione

Per **Segnalazione** si intende qualsiasi comunicazione, orale o scritta, avente ad oggetto informazioni su comportamenti (di qualsiasi natura, anche omissivi) e/o informazioni che possono integrare gli estremi di un reato o condotte, comunque, illecite e – più in generale – qualunque comportamento, atto od omissione contrario alle disposizioni normative, nazionali o dell'Unione europea, alle previsioni del Modello che ledono l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

In particolare in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing – rilevano, ai fini della Segnalazione:

- i) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (*i.e.* costituenti una o più fattispecie nell'ambito del catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti), ovvero costituenti violazione delle prescrizioni del Modello (*i.e.* regole di condotta e/o principi di controllo richiamati nel Modello di OpNet, *corpus* Procedurale della Società – per la prevenzione dei rischi nell'ambito di una o più attività sensibili rilevate a seguito della mappatura rischio);
- ii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o Nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:
 - a) appalti pubblici;
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - c) sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;
 - d) tutela dell'ambiente;
 - e) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - f) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - g) salute pubblica;
 - h) protezione dei consumatori (normativa a tutela della concorrenza e del mercato);
 - i) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- iii) atti od omissioni costituenti frode (o altra attività illegale) che lede gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- iv) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
- v) atti o comportamenti che, comunque, vanificano l'oggetto o la finalità degli atti dell'Unione Europea nei settori di cui sopra.

La Segnalazione può, altresì, riguardare:

1. condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
2. attività illecite non ancora compiute che il Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
3. fondati sospetti inerenti alle informazioni di cui ai numeri 1) e 2).

Non possono, invece, costituire oggetto di Segnalazioni¹:

- le mere voci o i “sentito dire”;
- le lamentele, contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- eventuali condotte che non rientrano nell’ambito normativo del D.Lgs. n. 24/2023.

5.2 Chi può effettuare una Segnalazione

Può effettuare una Segnalazione chiunque svolga un determinato compito o funzione nel proprio contesto lavorativo. In particolare:

- il personale di OpNet, ossia tutti i dipendenti della Società (compresi i rapporti di lavoro regolati da contratti di somministrazione, c.d. “interinali”, i dirigenti, i volontari (ove previsti) ed i tirocinanti (stagisti), retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la Società. Inoltre, i candidati se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, i neoassunti nel periodo di prova, gli ex dipendenti se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto;
- gli azionisti, gli amministratori e i membri degli organi societari e, più in generale, i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- le terze parti (“Terzi”) non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa per la Società e che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Terzi, nonché i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per la Società.

La presente Procedura non si applica alla Segnalazione effettuata da soggetti diversi dai soggetti sopramenzionati, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali che operino in detta veste.

5.3 Contenuto della Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi possibili in sua conoscenza, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il Segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto.

A tal fine, di seguito si riportano gli elementi che le Segnalazioni dovrebbero preferibilmente riportare:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’azienda (qualora si decida di rendere nota la propria identità);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;

¹ Per una più esaustiva analisi delle informazioni che non possono costituire oggetto di Segnalazione ai sensi del Decreto Whistleblowing – e, più in generale, per un compiuto esame del relativo ambito oggettivo di applicazione – si rinvia all’art. 1 del Decreto Whistleblowing. In particolare, non possono costituire oggetto di Segnalazione: (i) le comunicazioni di informazioni sulle violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali (anche costituenti attuazione del diritto dell’Unione europea) indicati nella Parte II dell’Allegato alla Direttiva e al Decreto Whistleblowing (nei settori inerenti a servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell’ambiente e sicurezza dei trasporti) – in relazione alle quali si osserva la disciplina e le relative procedure di Segnalazione specifiche, ove previste, anche in base alla legislazione nazionale applicabile; (ii) le comunicazioni di informazioni sulle violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti concernenti aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, salvo che i predetti aspetti non rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea.

- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), ovvero i soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

OpNet consente la presentazione di Segnalazioni anonime, vale a dire le Segnalazioni dalle quali non sia possibile ricavare l'identità del Segnalante. Tuttavia, OpNet incoraggia a non sporgere Segnalazioni in forma anonima, in quanto le Segnalazioni non anonime facilitano il processo di accertamento dei fatti segnalati, nonché la collaborazione, l'interazione e l'eventuale richiesta di chiarimenti al Segnalante, garantendo, inoltre, allo stesso la massima riservatezza e protezione ai sensi della legislazione applicabile (cfr. § 7).

Chiarito quanto sopra, la Società prende in considerazione le Segnalazioni anonime laddove le stesse risultino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e, comunque, tali da far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati (e.g., indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.), pertanto non suscettibili di diversa interpretazione.

Nei casi di Segnalazione anonima, se la persona del Segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione di cui alla presente Procedura (cfr. § 7).

5.4 Invio delle Segnalazioni

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci ed i Terzi inviano le Segnalazioni, anche in forma anonima, tramite piattaforma informatica, posta ordinaria o incontro, secondo le modalità esposte nel successivo paragrafo, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Tali Segnalazioni devono contenere elementi di fatto precisi e concordanti, ossia non suscettibili di diversa interpretazione, in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.) per permettere di effettuare successive indagini.

5.5 I canali interni di Segnalazione

Le Segnalazioni, unitamente agli eventuali documenti a supporto, devono essere inviate al Gestore della Segnalazione ai seguenti recapiti:

<i>All'attenzione di:</i>	Gestore della Segnalazione.
<i>Piattaforma informatica:</i>	Attraverso l'add-on My Whistleblowing al software My Governance, e seguendo le indicazioni ivi riportate al seguente link https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Opnet_Srl .
<i>Tramite posta, mediante la dicitura "Riservato e Confidenziale Segnalazione Whistleblowing", all'indirizzo di posta ordinaria:</i>	Gestore della Segnalazione c/o Direzione Audit, Compliance & Risk Management di WindTre Italia S.p.A., Via Monte Rosa, 91 – 20149 Milano. La Segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (laddove voglia indicare la propria identità); la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Strettamente confidenziale e riservato/Segnalazione Whistleblowing".

In forma orale²

Tramite richiesta di incontro diretto con il Direttore Audit, Compliance & Risk Management, previa fissazione di appuntamento, ovvero attraverso il sistema di messaggistica vocale disponibile sulla piattaforma informatica, previo consenso da parte del Segnalante.

La menzionata piattaforma informatica è in grado di garantire la riservatezza del Segnalante, le informazioni segnalate e l'anonimato in tutte le fasi relative al processo di gestione delle Segnalazioni, come previsto dal Decreto. È previsto l'obbligo in capo al Gestore della Segnalazione del tracciamento in una reportistica di tutte le Segnalazioni ricevute tramite la piattaforma informatica o ulteriori canali utilizzati.

Laddove la Segnalazione riguardi una potenziale violazione del Decreto 231 e del Modello della Società, il Gestore della Segnalazione ne informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, assicurando la riservatezza nel rispetto del D.Lgs. n. 24/2023, anche al fine di condividere gli approfondimenti e le verifiche da svolgere che possono impattare le attività dell'Organismo di Vigilanza.

5.6 I canali esterni di Segnalazione

È possibile ricorrere ai canali di Segnalazione esterna³ solo ed esclusivamente al ricorrere delle condizioni di seguito illustrate. Fermo restando l'utilizzo preferenziale dei canali di Segnalazione interna sopra descritti nel § 5.6⁴, soltanto nei casi di seguito illustrati il Segnalante potrà ricorrere a canali esterni, in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing per la Segnalazione delle sole violazioni di cui ai punti ii), iii), iv) e v) del § 5.1.

In particolare, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna indirizzata all'ANAC – che ha attivato apposito canale – soltanto se al momento della relativa presentazione, ricorre una delle seguenti specifiche condizioni⁵:

- a) non è prevista – nel contesto lavorativo di riferimento – l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna, ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing (e.g. in materia di modalità di presentazione delle Segnalazioni interne, di garanzia della riservatezza dell'identità del Segnalante e degli altri soggetti tutelati, etc.);
- b) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito⁶;
- c) il Segnalante ha fondati motivi⁷ 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;
- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse⁸.

Le misure di protezione di cui al successivo § 7, si applicano, altresì, ai casi di Segnalazione esterna.

² In occasione dell'incontro, la Segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Gestore e mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In quest'ultimo caso, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

³ Inoltre, il Segnalante può effettuare – per la Segnalazione delle sole violazioni di cui ai punti ii), iii), iv) e v) del § 5.1. – una divulgazione pubblica (tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), soltanto laddove ricorra una delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing.

⁴ Fatta altresì, salva la facoltà del Segnalante di presentare denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile avente ad oggetto informazioni sulle violazioni di cui al § 5.1.

⁵ Per informazioni dettagliate circa le condizioni e la Procedura di utilizzo del canale di Segnalazione esterna si rimanda al sito internet dell'ANAC.

⁶ Secondo quanto chiarito dalle Linee Guida dell'ANAC, il riferimento è “ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, entro i termini previsti dal decreto, alcuna attività circa l'ammissibilità della Segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta”.

⁷ Secondo quanto chiarito dalle Linee Guida dell'ANAC, per fondato motivo si intende una motivazione ragionevole basata su circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e non su semplici illazioni.

⁸ Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente (cfr. Linee Guida dell'ANAC).

6 TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

6.1 Responsabilità

La ricezione delle Segnalazioni è attribuita al Gestore della Segnalazione ("Destinatario") nominato ex Decreto. Qualora un altro soggetto nel proprio contesto lavorativo, diverso dal Gestore della Segnalazione, dovesse ricevere una Segnalazione rilevante ai sensi della presente Procedura, lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza (e comunque non oltre 7 giorni dalla ricezione) ed in via esclusiva al Gestore della Segnalazione, sempre secondo le modalità esposte nel § 5.6 e previa informativa al Segnalante, corredata di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento, nonché nel rispetto dell'integrità, riservatezza e confidenzialità di tutte le informazioni ricevute. La mancata comunicazione al Gestore della Segnalazione di una Segnalazione ricevuta integra una violazione della presente Procedura, comportando l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari.

Laddove uno dei Gestori della Segnalazione versi in una situazione di potenziale conflitto di interessi, quest'ultimo ne dichiara tempestivamente l'esistenza all'altro Gestore della Segnalazione – astenendosi da qualsivoglia attività inerente alla Segnalazione, non essendo messo a conoscenza degli sviluppi successivi delle relative attività – e la Segnalazione medesima sarà gestita esclusivamente dall'altro Gestore della Segnalazione non in conflitto.

In particolare, a titolo non esaustivo, rilevano quali situazioni di potenziale conflitto di interesse le seguenti circostanze:

- il Gestore della Segnalazione è gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto cui sono attribuiti i fatti segnalati;
- il Gestore della Segnalazione è il soggetto che effettua la Segnalazione;
- il Gestore della Segnalazione è il presunto responsabile della violazione segnalata;
- il Gestore della Segnalazione è una persona, comunque, coinvolta o interessata dalla Segnalazione;
- il Gestore della Segnalazione ha un potenziale interesse correlato alla Segnalazione in grado di comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

La mancata astensione da parte di uno o più Gestori della Segnalazione dal processo di gestione della Segnalazione medesima in presenza delle situazioni sopra descritte, costituisce una violazione della presente Procedura, potendo comportare l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari.

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni è composto dalle seguenti fasi:

- a) registrazione;
- b) analisi preliminare;
- c) istruttoria;
- d) trasmissione e provvedimenti finali.

6.2 Registrazione

A seguito della ricezione della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione provvede:

- a) alla registrazione della medesima tramite apposito registro – cartaceo e/o digitale – riservato alle Segnalazioni, attribuendo un codice univoco progressivo, annotando la data e l'ora di ricezione;
- b) se strettamente necessario ai fini della gestione della Segnalazione – e ove non già precisato nella Segnalazione – alla corretta identificazione del Segnalante, acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione della Segnalazione;
- c) alla separazione dei dati identificativi del Segnalante dal contenuto della Segnalazione, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, affinché la Segnalazione possa essere gestita in forma anonima e al fine di rendere possibile la successiva associazione della Segnalazione con l'identità del Segnalante, ove consentito;
- d) all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a Terzi di risalire all'identità del Segnalante, nonché utile alla conservazione della Segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto;
- e) a rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

6.3 Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Gestore della Segnalazione, al fine di verificare l'esistenza dei requisiti indicati dalla Procedura, ossia determinarne l'inerenza o meno all'ambito di Whistleblowing. In particolare, il Gestore della Segnalazione effettua una valutazione preliminare sui contenuti della Segnalazione ricevuta, al fine di:

- a) appurare la gravità e la rilevanza della violazione segnalata;
- b) verificare se l'oggetto della Segnalazione rientri nell'ambito oggettivo e soggettivo delle violazioni disciplinate dalla presente Procedura ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- c) verificare la presenza di concorrenti interessi personali del Segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
- d) ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al Segnalante – e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione – gli occorrendi chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del Segnalante.

Il Gestore della Segnalazione dichiara inammissibile la Segnalazione, procedendo alla relativa archiviazione per:

- a) manifesta incompetenza in merito all'oggetto della Segnalazione;
- b) manifesta infondatezza della Segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti;
- c) accertato contenuto generico della Segnalazione di illecito, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero Segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di violazioni;
- e) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della Segnalazione, quali la tipologia/classificazione dei fatti oggetto di Segnalazione, le ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.

Nei casi di cui alle lettere precedenti, il Gestore della Segnalazione, laddove necessario, può formulare preliminarmente al Segnalante richieste di integrazioni e chiarimenti.

Nell'ipotesi in cui, all'esito della fase di valutazione preliminare e di ricezione di eventuali integrazioni e chiarimenti, la Segnalazione sia ritenuta inammissibile o, comunque, manifestamente infondata, il Gestore procede all'archiviazione della Segnalazione medesima, dandone comunicazione al Segnalante (quale riscontro alla Segnalazione), nonché agli Stakeholder interni interessati ed all'OdV, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa, nella reportistica periodica (Cfr. par. 6.8).

Nel caso in cui, all'esito della fase di valutazione preliminare, la Segnalazione non risulti manifestamente infondata, il Gestore procede tempestivamente alla fase istruttoria.

6.4 Approfondimenti specifici: fase istruttoria

Ove la Segnalazione sia ritenuta ammissibile e non manifestamente infondata, il Gestore della Segnalazione avvia la propria attività istruttoria nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza.

Nel corso delle verifiche, il Gestore della Segnalazione può coinvolgere per le esigenze di gestione della Segnalazione per quanto strettamente necessario al prosieguo delle investigazioni i c.d. membri suppletivi, tra i quali: l'OdV, Funzioni interne (es. Funzioni afferenti alle Direzioni Human Resources, Legal & Regulatory ecc.), il Direttore Regulatory Affairs (in caso di Segnalazioni riguardanti profili antitrust,) e, ove ritenuto opportuno, soggetti esterni in caso siano necessarie particolari competenze (es. in materia forensic, contabile, legale, ecc.) ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.

Laddove, ai fini degli accertamenti, sia necessario rivelare, ai soggetti coinvolti negli approfondimenti, i dati del Segnalante, del Segnalato o altre informazioni riservate e tutelate ai sensi del Decreto Whistleblowing, il Gestore dovrà chiedere espressa autorizzazione al Segnalante, in assenza della quale non sarà possibile rivelare tali dati ed informazioni.

La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata, di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti. Le verifiche – che sono eseguite nel rispetto delle disposizioni di legge e/o regolamento applicabili – possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: analisi documentali, interviste, somministrazione di questionari, ricerca di informazioni tramite database pubblici, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nonché, ove ritenuta pertinente, della normativa in materia di indagini difensive.

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la Segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, il Gestore procede all'archiviazione della Segnalazione medesima, dandone comunicazione al Segnalante (quale riscontro alla Segnalazione), nonché agli organi amministrativi ed all'OdV nella reportistica periodica (Cfr. par. 6.8).

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la Segnalazione non risulti manifestamente infondata, il Gestore provvederà tempestivamente a trasmettere la medesima, con gli esiti degli approfondimenti, agli organi deputati all'adozione dei provvedimenti finali, secondo quanto previsto dal successivo § 6.5.

6.5 Trasmissione e provvedimenti finali

Nel caso in cui, all'esito della istruttoria di cui al precedente § 6.4, la Segnalazione non risulti manifestamente infondata, il Gestore – in relazione ai profili di illiceità eventualmente riscontrati e ai contenuti della Segnalazione – individua i soggetti ai quali inoltrare la Segnalazione medesima ed i relativi approfondimenti svolti con gli esiti, tra i seguenti:

- il Responsabile del procedimento disciplinare ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione;
- il Management aziendale (e.g. la funzione responsabile del dipartimento/divisione interessato dalla Segnalazione, etc.) affinché predisponga l'eventuale piano di azione necessario per la rimozione delle lacune/difetti di controllo rilevati, garantendone, altresì, il monitoraggio nell'attuazione;
- gli Organi Amministrativi e/o di controllo della Società, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della Società medesima;
- l'Organismo di Vigilanza nel caso di violazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231 e del Modello.

In caso di trasmissione della Segnalazione agli organi deputati all'adozione dei provvedimenti finali (cfr. § 6.5), il Gestore comunica esclusivamente i contenuti della Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata, salvo i casi previsti dalla normativa nei quali è possibile rilevare la loro identità.

Gli organi amministrativi e il Responsabile del procedimento disciplinare, ove non già coincidenti, informano tempestivamente il Gestore dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico del Segnalato e/o Segnalante (quest'ultimo in caso di accertata malafede).

Apposita comunicazione di riscontro alla Segnalazione è fornita dal Gestore della Segnalazione al Segnalante **entro e non oltre tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento di cui al § 6.2.**

6.6 Notizie sullo stato della Segnalazione

Il Segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni al Gestore della Segnalazione circa lo stato di avanzamento del procedimento di gestione della Segnalazione mediante l'invio di apposita richiesta.

Il Gestore della Segnalazione, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (e.g., indagini penali in corso e corrispondente obbligo di segretezza), risponde alla anzidetta richiesta di informazioni entro il termine di sette giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

6.7 Reportistica

Nel registro delle Segnalazioni curato dall'Organo Gestorio sono riportati tutti gli elementi della Segnalazione e dei futuri sviluppi della stessa. Il registro viene condiviso periodicamente nel rispetto dei principi di riservatezza e di confidenzialità previsti dalla normativa viengnte con l'OdV e con gli Stakeholder interni interessati.

7 MISURE DI PROTEZIONE

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere (*i.e.* deve ragionevolmente credere) che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione di cui al § 5.1;
- b) la Segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Capo II del Decreto Whistleblowing, recante *"Segnalazioni interne, Segnalazioni esterne, obbligo di riservatezza e divulgazioni pubbliche"* e dunque in linea a quanto previsto dalla presente Procedura.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, le misure di protezione del Segnalante, di seguito illustrate, si applicano, altresì⁹:

- a) al Facilitatore (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che intrattengono con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Laddove sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi mediante denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile), ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

7.1 Divieto di Ritorsione

Il Segnalante è protetto da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per ragioni connesse, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Nessun soggetto facente capo a OpNet può essere licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, molestato o discriminato, in qualsiasi modo, per aver presentato una Segnalazione ai sensi della presente Procedura.

In particolare, in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo, costituiscono fattispecie ritorsive le seguenti condotte¹⁰:

⁹ Per una compiuta descrizione ed esemplificazione delle singole categorie di soggetti diversi dal Segnalante altrettanto tutelati ai sensi del Decreto Whistleblowing, si rinvia al § 1.5 delle Linee Guida dell'ANAC.

¹⁰ Ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o, comunque, di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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;
- m) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- n) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Tale protezione è garantita anche quando la Segnalazione, seppur infondata, si basa su comprovati motivi che hanno indotto il Segnalante a ritenere che le informazioni segnalate fossero veritiere al momento della Segnalazione.

Qualsiasi violazione del divieto di porre in essere comportamenti ritorsivi e discriminatori può comportare l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti dell'individuo che ha posto in essere tali comportamenti e l'adozione di adeguate misure disciplinari / di sostegno alle parti eventualmente coinvolte, in conformità alla legislazione vigente e ai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

Fermo quanto sopra, il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito, ai fini dell'attivazione delle ulteriori tutele di cui all'art. 19 del Decreto Whistleblowing, anche in sede giudiziaria¹¹.

7.2 Misure di Sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono al Segnalante misure di sostegno. Tale elenco è disponibile su sito dell'ANAC.

Le misure di sostegno fornite dagli enti del Terzo settore consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7.3 Rinunce e Transazioni

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

giudiziaria dal Segnalante, se tali persone dimostrano di aver effettuato una Segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

¹¹ Ai sensi dell'art. 19 del Decreto Whistleblowing, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che hanno effettuato la Segnalazione e che siano state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro. L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

7.4 Limitazioni di Responsabilità

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni su violazioni:

1. coperte dall'obbligo di segreto (cfr. artt. 326, 622, 623 c.p. e art. 2105 c.c.);
2. relative alla tutela del diritto d'autore;
3. relative alla protezione dei dati personali;
4. riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o segnalata.

L'esclusione di responsabilità in oggetto opera esclusivamente quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi siano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni sia necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni richieste dal Decreto Whistleblowing e di cui alla presente Procedura.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa ogni responsabilità di natura penale, civile o amministrativa. Tale responsabilità non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Salvo che il fatto costituisca di per sé reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse¹².

8 RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

8.1 Riservatezza

Tutte le Segnalazioni sono trattate in maniera riservata ai sensi della legislazione applicabile, al fine di consentire a OpNet di svolgere le opportune indagini e di adottare le misure appropriate. In ogni caso, le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre il necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

OpNet si impegna a proteggere – durante l'intero processo avviato in ragione della Segnalazione – la riservatezza di tutte le informazioni contenute nella Segnalazione, ivi inclusa l'identità del Segnalante, del Facilitatore e degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella Segnalazione, nel rispetto della regolamentazione applicabile in materia di protezione dei dati personali e in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, coerentemente alle esigenze relative al procedimento di indagine¹³.

¹² Come chiarito dalle Linee Guida dell'ANAC, "l'ente o la persona tutelata [...] non incorre in alcuna responsabilità [...] per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca 'di per sé' un reato [...]. L'immunità da ogni responsabilità opera, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito. Questa immunità può applicarsi, ad esempio, se l'ente o la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso, sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'organizzazione presso cui lavora. L'esclusione di responsabilità si realizza anche se accede ai messaggi di posta elettronica di un collega di lavoro con il suo consenso; se fotografa i locali dell'organizzazione o accede a luoghi a cui solitamente non ha accesso. Tuttavia, ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera [e] resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare per l'ente o la persona come disciplinata nell'ordinamento italiano".

¹³ Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta da segreto nei casi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è contestato l'addebito disciplinare, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del

Dal momento dell'effettuazione della Segnalazione, anche il Segnalante è tenuto a trattare quest'ultima – e i fatti e le circostanze in essa riportati – con la massima riservatezza, nel rispetto del Decreto Whistleblowing e della legislazione sul punto applicabile; tale misura è volta, tra l'altro, a garantire la massima tutela del Segnalante medesimo.

Inoltre, chiunque sia a conoscenza del fatto che le informazioni segnalate sono giunte a persone – diverse dal Gestore della Segnalazione – non coinvolte nel processo di gestione è tenuto a farne apposita comunicazione attraverso i canali di Segnalazione di cui al § 5.6.

La violazione degli obblighi di riservatezza sopra illustrati può dar luogo a provvedimenti disciplinari, fatti salvi ulteriori titoli di responsabilità ai sensi della legislazione applicabile, anche in materia di diritto del lavoro.

8.2 Trattamento dei dati personali

Le Segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate e archiviate, a cura del Gestore, in formato cartaceo e/o digitale, previa adozione di ogni opportuna cautela, al fine di garantirne la massima riservatezza.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. n. 196/2003 **successivamente emendato dal D.lgs. 101/2018 e del D.lgs. 51/2018**. e, comunque, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari rilevanti in materia di privacy.

I dati personali che non sono manifestamente 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 da OpNet, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 e delle disposizioni normative e regolamentari rilevanti in materia di privacy, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

OpNet definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati – in base ad una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati – e disciplinando il rapporto con eventuali Fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679.

Le Segnalazioni 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**. Ciò sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing e dei principi di cui alle disposizioni normative e regolamentari rilevanti in materia di privacy, fatti salvi i casi in cui la conservazione per un periodo successivo sia richiesta in caso di accertamento, esercizio o difesa di un diritto in sede giudiziaria.

Il testo dell'informativa sul trattamento dei dati personali è allegato alla presente Procedura (Cfr. All. 1).

procedimento disciplinare soltanto in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. A tal fine, unitamente alla richiesta di consenso, è dato preventivo avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle motivazioni inerenti alla rivelazione dei dati riservati. Medesima comunicazione scritta è preventivamente data al Segnalante qualora nell'ambito del processo di gestione della Segnalazione la rivelazione dell'identità del medesimo sia indispensabile anche ai fini della difesa della Persona Coinvolta. Sul punto, si rinvia – per una disamina compiuta – all'art. 12 del Decreto Whistleblowing, da considerarsi ivi integralmente richiamato.

9 SISTEMA DISCIPLINARE

Fatti salvi eventuali altri titoli di responsabilità, le violazioni alla presente Procedura costituiscono illecito disciplinare, potendo dare luogo all'avvio di un procedimento disciplinare e alla conseguente irrogazione di sanzioni – parametriche – a seconda dell'oggetto/gravità dell'infrazione commessa – nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile, dalla contrattazione collettiva e dalla regolamentazione interna della Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono ipotesi passibili di sanzione disciplinare:

- l'accertata effettuazione mediante dolo o colpa grave di Segnalazioni che si rivelino infondate;
- le condotte volte ad ostacolare (nonché i tentativi di ostacolare) la Segnalazione;
- le condotte e gli atti posti in essere in violazione del divieto di ritorsione;
- le violazioni degli obblighi di riservatezza delle informazioni;
- il mancato svolgimento delle attività di seguito (e.g., attività di verifica e analisi, etc.) delle Segnalazioni ricevute;
- la mancata istituzione di canali di Segnalazione interna;
- la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni, ovvero l'adozione di procedure non conformi al Decreto Whistleblowing.

Le condotte illecite e le violazioni rilevanti ai sensi della presente Procedura costituiscono, altresì, inosservanza degli obblighi di correttezza e buona fede contrattuale nei rapporti tra Terzi e OpNet e potranno determinare la risoluzione dei contratti in essere.

10 ALLEGATI

1. Allegato-Informativa sul trattamento dei dati personali