



**Atto organizzativo di attuazione della disciplina Whistleblowing
di CPE Italia S.p.A.**



Sommario

| | |
|---|----|
| 1. Definizioni ai sensi dell'art. 2 del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24..... | 3 |
| 2. Whistleblowing e normativa di riferimento | 3 |
| 3. Finalità dell'Atto organizzativo..... | 4 |
| 4. Chi può fare Segnalazioni? | 5 |
| 5. Altri soggetti che godono delle misure di protezione della normativa Whistleblowing, diversi dal Segnalatore | 7 |
| 6. Quali Violazioni possono essere oggetto di Segnalazione?..... | 8 |
| 7. Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia?..... | 9 |
| 8. Contenuto delle Segnalazioni interne | 10 |
| 9. Segnalazioni anonime..... | 11 |
| 10. Come effettuare una Segnalazione? | 11 |
| 11. Canale interno di segnalazione di CPE Italia S.p.A. | 12 |
| 11.2 Gestione del canale interno di segnalazione | 15 |
| 11.3 La ricezione della segnalazione interna | 16 |
| 12. La segnalazione esterna | 18 |
| 13. La divulgazione pubblica | 20 |
| 14. Quali tutele sono riconosciute al Segnalante e ai soggetti ad esso assimilati? | 21 |
| 14.1 Tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione..... | 21 |
| 14.2 Tutela da ritorsioni..... | 22 |
| 14.3 Limitazioni della responsabilità per la rivelazione e la diffusione di alcune categorie..... | 24 |
| 15. Apparato sanzionatorio interno | 25 |
| 16. Tutela della riservatezza e privacy | 26 |
| 17. Informativa alle rappresentanze sindacali | 27 |



1. Definizioni ai sensi dell'art. 2 del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24

- **Segnalazioni:** comunicazioni scritte od orali aventi ad oggetto informazioni sulle Violazioni.
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.
- **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 nel settore pubblico o privato, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Facilitatore:** la 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.
- **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.
- **Divulgazione pubblica:** il 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.
- **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.
- **Gestore delle segnalazioni:** 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.
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal Gestore delle segnalazioni 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.

2. Whistleblowing e normativa di riferimento

Con il termine “*Whistleblowing*” si identifica la normativa europea che ha introdotto un sistema per far emergere eventuali condotte illecite all'interno di organizzazioni pubbliche o private, attraverso appositi canali di comunicazione, che garantiscano la riservatezza della identità di colui che effettua la segnalazione ed evitano allo stesso eventuali ritorsioni per la segnalazione

effettuata.

L'istituto del “*Whistleblowing*”, di origine anglosassone, deriva dalla frase “*to blow the whistle*”, letteralmente traducibile come: “*soffiare nel fischietto*”. Il *Whistleblower* (in italiano tradotto come il Segnalante) è dunque quel soggetto che, nel corso della propria attività lavorativa, scopre e denuncia fatti che possono causare danno all'ente pubblico o privato in cui lavora, con cui collabora, o ai soggetti che con questo si relazionano.

Il 23 ottobre 2019 il Consiglio dell'Unione Europea ha adottato la Direttiva UE 2019/1937¹ riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, i c.d. *Whistleblowers*.

In Italia, la Direttiva UE 2019/1937 è stata recepita con il Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito “Decreto”). Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente in materia, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato – la disciplina a protezione dei soggetti che segnalano/denunciano/divulcano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'U.E. che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della P.A. o dell'ente privato, di cui si è venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il Decreto prevede l'adozione da parte dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), di apposite Linee Guida² relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Tali Linee Guida sono state approvate dal Consiglio nell'adunanza del 12 luglio 2023 con la delibera n. 311.

3. Finalità dell'Atto organizzativo

Il Decreto prevede che i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato tenuti ad adeguarsi alla normativa Whistleblowing attivino autonomamente propri canali interni di segnalazione, pertanto con il presente Atto organizzativo **CPE Italia S.p.A.** (di seguito la “Società”), intende rendere note le procedure adottate per consentire la piena ed efficace applicazione della normativa Whistleblowing all'interno della Società.

Nel presente documento (di seguito l'“Atto organizzativo”), quindi, la Società rende note le procedure attivate per adeguarsi alla normativa, fornendo istruzioni e indicazioni operative circa chi siano i soggetti legittimati a segnalare, l'oggetto, i contenuti le modalità di trasmissione e i destinatari delle segnalazioni interne.

L'Atto organizzativo illustra altresì gli altri canali previsti dalla normativa (segnalazione esterna, divulgazione pubblica e denuncia alle Autorità). Inoltre, viene descritto il processo di invio,

¹ La Direttiva UE 2019/1937 è consultabile al seguente link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937>

² Le Linee Guida ANAC sono consultabili al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

ricezione e trattamento delle segnalazioni, provenienti anche in forma anonima, nonché la tutela del Segnalante e delle persone coinvolte.

Per un approfondimento e per tutto quanto non trattato nel presente Atto organizzativo, si rimanda alla normativa nazionale in materia di Whistleblowing e si invita a prendere visione delle menzionate Linee Guida ANAC e della Guida operativa per gli enti privati, predisposta da Confindustria³.

4. Chi può fare Segnalazioni?

Ai sensi delle Linee Guida ANAC sono legittimate a presentare Segnalazioni le persone che operano nel contesto della Società, in qualità di:

| | |
|--|--|
| Lavoratori subordinati | <p>o Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, indeterminato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;</p> <p>o Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).</p> |
| Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato | <p>Sono compresi i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.; - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato); |

³ Si veda: <https://www.confindustria.it/home/policy/position-paper/dettaglio/guida-operativa-whistleblowing>

| | |
|--|--|
| | <p>- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.</p> |
| <p>Liberi professionisti, consulenti, fornitori, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato</p> | <p>Per esempio, con riguardo alla sicurezza dei prodotti i fornitori sono molto più vicini alla fonte di informazione delle possibili pratiche illecite di fabbricazione, importazione o distribuzione di prodotti non sicuri; e con riguardo all'esecuzione dei fondi dell'Unione, i consulenti che prestano i loro servizi sono in una posizione privilegiata per richiamare l'attenzione sulle violazioni di cui sono testimoni. Tali categorie di persone, che includono i lavoratori autonomi che prestano servizi, i lavoratori indipendenti, i contraenti, i subappaltatori e i fornitori, sono generalmente esposte a ritorsioni che possono, ad esempio, prendere la forma di risoluzione o annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso, perdita di opportunità commerciali, perdita di reddito, coercizione, intimidazioni o vessazioni, inserimento nelle liste nere o boicottaggio o danni alla reputazione.</p> |
| <p>Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato</p> | <p>Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.</p> |
| <p>Azionisti (persone fisiche)</p> | <p>Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società.</p> |
| <p>Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche</p> | <p>Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei</p> |

| | |
|---|--|
| qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso i soggetti del settore privato | Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV) |
|---|--|

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Qualora uno dei soggetti sovra descritti si avvalga del proprio diritto di segnalare la violazione riscontrata, verrà definito “**Segnalante**” e sarà tutelato delle misure di protezione della normativa Whistleblowing.

5. Altri soggetti che godono delle misure di protezione della normativa Whistleblowing, diversi dal Segnalatore

Le misure di protezione previste dal Decreto sono riconosciute anche ai soggetti di seguito indicati che, in ragione del ruolo nell’ambito del processo di segnalazione e/o del rapporto che li lega al Segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni:

- **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.
- **Persona dello stesso contesto lavorativo del Segnalante e legata ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.** Per quanto riguarda lo “stabile legame affettivo” le Linee Guida ANAC precisano che tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il Segnalante, intendendosi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica. Si pensi, ad esempio, ad un collega (o ex collega) del Segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione.
- **Collegli di lavoro del Segnalante, che lavorano nello stesso contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente.** Le Linee Guida ANAC sul punto precisano che devono ritenersi esclusi gli ex colleghi, dovendosi fare riferimento a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali, ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia.



- **Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi- della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.**
- **Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.**

6. Quali Violazioni possono essere oggetto di Segnalazione?

In linea generale, le Violazioni che possono essere segnalate (ed essere oggetto di denuncia e divulgazione pubblica) sono elencate tassativamente dall'art. 2 del Decreto, quali comportamenti, atti od omissioni che integrino violazioni del diritto nazionale e del diritto dell'Unione Europea di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Il Decreto non trova applicazione in caso di mere contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad interessi di carattere personale (ad esempio attinenti esclusivamente a rapporti individuali di lavoro o di pubblico impiego).

Ai sensi del Decreto, nel settore privato le Violazioni che possono essere oggetto di segnalazione sono diverse a seconda della media del numero di lavoratori e dell'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001.

Nel caso di CPE Italia S.p.A., trattandosi di ente privato che non ha adottato un Modello Organizzativo 231, le Segnalazioni possono riguardare esclusivamente le Violazioni indicate all'art. 2 comma 1 lettera a) numeri 3, 4, 5 e 6 ed essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia, come verrà meglio illustrato nei successivi capitoli.

Le Violazioni indicate all'art. 2 comma 1 lettera a) numeri 3, 4, 5 e 6 del decreto Whistleblowing sono:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, 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;
2. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (corruzioni, frodi, truffe aggravate ai danni



dell'Unione Europea o altra attività illecita connessa ai contributi dell'Unione Europea);

3. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea (pratiche abusive che mettano in pericolo la tutela della libera concorrenza).

Le informazioni sulle Violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle Violazioni previste dal Decreto. Inoltre, devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e devono basarsi su elementi di fatto.

7. Cosa **non** può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia?

- Nel caso specifico di CPE Italia S.p.A., illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrino nelle violazioni del diritto dell'Unione Europea elencate nel paragrafo precedente (ciò ai sensi del comma 2 dell'art. 3 del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023);
- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni poco attendibili (cd. voci di corridoio);
- le lamentele, contestazioni, rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro (pertanto non sono ammesse le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti personali tra il Segnalante e un altro lavoratore);
- le violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Il Decreto non pregiudica inoltre l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE, che



dunque rimangono escluse dall'ambito di applicazione della normativa Whistleblowing.

Non possono essere dunque oggetto di Segnalazione:

- a) Informazioni classificate. Le classifiche di segretezza, disciplinate nel nostro ordinamento dall'art. 42 della legge n. 124/2007, sono apposte dalle singole amministrazioni per circoscrivere la conoscenza delle informazioni per i soggetti che abbiano necessità di accedervi o a ciò abilitati, in ragione delle loro funzioni istituzionali.
- b) Informazioni sulle quali si applica il segreto professionale forense. Si mira, in questo caso, a proteggere la riservatezza delle comunicazioni tra gli avvocati e i loro clienti («segreto professionale forense») prevista dal diritto dell'Unione e dal diritto nazionale.
- c) Informazioni sulle quali si applica il segreto professionale medico. Come disposto dal diritto nazionale e dell'Unione sussiste l'obbligo di mantenere la natura riservata delle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria e i loro pazienti, nonché la riservatezza delle cartelle cliniche («riservatezza medica»);
- d) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- e) norme di procedura penale. In particolare, va salvaguardato l'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p;
- f) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura, sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- g) disposizioni in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza;
- h) 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 di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. Contenuto delle Segnalazioni interne

Le Segnalazioni sono comunicazioni scritte od orali aventi ad oggetto informazioni sulle Violazioni riconducibili al personale della Società o a terzi. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e fondate su elementi precisi e concordanti.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni, nonché da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito "ANAC").



Affinché la segnalazione interna sia ammissibile, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi:

- 1) **Nominativo del Segnalante**, per controllare il rispetto dell'ambito di applicazione soggettivo della normativa Whistleblowing (art. 3 del Decreto);
- 2) **tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione**;
- 3) **descrizione del fatto**, per controllare il rispetto dell'ambito di applicazione oggettivo della normativa Whistleblowing (art. 1 del Decreto);
- 4) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Alla segnalazione possono essere allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

9. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime non permettono di controllare il fatto che il Segnalante rientri tra quei soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione ai sensi dell'art. 3 del Decreto (ambito di applicazione soggettivo).

Il presupposto per effettuare una segnalazione risiede infatti nell'esistenza di una relazione qualificata tra il Segnalante e l'ente nel quale il primo opera in virtù di attività lavorative o professionali, presenti o anche passate.

Le segnalazioni anonime sono comunque valutate, qualora risultino circostanziate, supportate da idonea documentazione, e vertano su informazioni relative a violazioni oggetto della disciplina Whistleblowing.

Al Segnalatore anonimo che abbia segnalato situazioni rilevanti per la normativa Whistleblowing sono riconosciute le tutele previste dal Decreto, nel caso in cui il soggetto sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni a seguito della sua segnalazione.

10. Come effettuare una Segnalazione?

Il Segnalante ha tre modalità per effettuare una segnalazione:

- 1) **canale interno** (da ritenersi prioritario): segnalazione attraverso il canale interno di CPE Italia S.p.A., accessibile mediante link nella sezione Whistleblowing contenuta nel sito



web della Società: www.cpeitalia.it

2) canale esterno: segnalazione mediante canale esterno nazionale, predisposto e gestito da ANAC.

Per poter ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito da ANAC deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- **nel contesto lavorativo del Segnalante non è attivato un canale interno;**
- **la segnalazione effettuata nel canale interno non ha avuto seguito;**
- **il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che se effettuasse la segnalazione questa non avrebbe seguito o andrebbe incontro a ritorsioni;**
- **i soggetti che si occupano della gestione del canale interno sono in conflitto di interessi con la segnalazione;**
- **il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.**

3) la divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone). La persona che effettua la segnalazione pubblica beneficia della protezione, prevista dall' art. 15 del Decreto in caso di ritorsioni, solo al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna alla quale non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (ad esempio nel caso in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).

In tutti i casi il Segnalante può effettuare denunce all'Autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

11. Canale interno di segnalazione di CPE Italia S.p.A.

La Società, al fine di agevolare la ricezione delle segnalazioni, ha predisposto apposito canale interno di segnalazione conforme alla normativa Whistleblowing, pertanto pensato per garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta o comunque citata nella



segnalazione; nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Per garantire il completo rispetto della normativa Whistleblowing, nonché della normativa in materia di protezione dei dati personali, CPE Italia S.p.A. ha scelto di affidarsi alla piattaforma Whistlelink commercializzata della Società svedese **Whistleblowing Solutions AB**⁴, con sede a Anders Gyllén Norrgatan 10 - 432 56 Varberg, Sweden, avente server all'interno dell'Unione Europea.

Il Segnalante può usufruire in sicurezza del canale interno Whistleblowing attraverso un link nel sito web della Società: www.cpeitalia.it.

Per preservare la riservatezza del Segnalante, si consiglia che lo stesso acceda alla piattaforma informatica con un dispositivo personale, tramite rete privata.

1) All'interno della piattaforma on-line il Segnalante può effettuare segnalazioni al canale interno mediante le seguenti modalità:

- Segnalazioni in **forma scritta**, compilando l'apposito *form* nella piattaforma dedicata, accessibile tramite link in una sezione dedicata al Whistleblowing nel sito web della Società.
- Segnalazione in **forma orale**, con messaggio vocale nella piattaforma dedicata, accessibile tramite link in una sezione dedicata al Whistleblowing nel sito web della Società. Il messaggio potrà essere riascoltato, cancellato, registrato nuovamente e poi inviato. Il messaggio dovrà avere una durata massima di 10 minuti.

Entrambe le modalità consentono la allegazione di documentazione integrativa a supporto della segnalazione. Eventuale documentazione potrà essere aggiunta sin dal momento della creazione della segnalazione, oppure in un momento successivo, accedendo alla propria segnalazione e modificandola.

2) Il Segnalante ha in ogni caso facoltà di richiedere un incontro diretto con i Gestori Whistleblowing incaricati dalla Società. In questo caso, il Gestore deve dare riscontro al Segnalante, entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta, proponendo una data di incontro in un tempo ragionevole. La segnalazione raccolta tramite incontro diretto, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale in forma scritta. In caso di verbale, la persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il suggerimento in questo caso è quello di accedere comunque alla piattaforma on-line e

⁴ <https://www.whistlelink.com/>

aprire una segnalazione. Nei campi scrivibili inserire tale richiesta di incontro diretto. In questo modo la segnalazione è correttamente protocollata e gestita.

- 3) Se la segnalazione viene presentata ad un soggetto interno alla Società diverso dai Gestori Whistleblowing, laddove il Segnalante dichiara di voler beneficiare delle tutele in materia di Whistleblowing, la segnalazione è considerata “Segnalazione Whistleblowing” e va trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Gestore competente, dando contezza della trasmissione alla persona Segnalante. Se il Segnalante non dichiara esplicitamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione sarà gestita internamente dalla Società e non beneficerà delle c.d. tutele Whistleblowing.

La posta elettronica ordinaria e la PEC sono stati ritenuti da ANAC strumenti non adeguati a garantire la riservatezza, allo stesso modo si sconsiglia di effettuare segnalazioni a mezzo posta, essendo stato istituito apposito canale interno con piattaforma Whistlelink, che tutela l'identità del Segnalante in ogni fase della segnalazione.

11.1 La presentazione della segnalazione interna tramite la Piattaforma Whistlelink

Il Segnalante che intenda fare una segnalazione scritta o orale in materia Whistleblowing deve accedere alla piattaforma accessibile in una sezione del sito web di CPE Italia S.p.A. (<https://www.cpeitalia.it/>), dedicata al Whistleblowing.

Una breve guida operativa è consultabile al seguente link:
<https://www.whistlelink.com/it/video-di-istruzioni-per-luso/>.

Per preservare la riservatezza del Segnalante, si consiglia che lo stesso acceda alla piattaforma informatica con un dispositivo personale, tramite rete privata.



Il Segnalante per fare una segnalazione non deve iscriversi o autenticarsi alla piattaforma.

All'apertura della segnalazione verrà fornito all'utente un numero del caso e un codice di verifica.

L'utente è tenuto a salvare e conservare il numero del caso e il codice di verifica, in quanto saranno le sue credenziali private necessarie per accedere nuovamente alla piattaforma ed essere aggiornati sullo status della propria segnalazione.

Non è prevista una procedura per il recupero delle credenziali smarrite o dimenticate. In caso di smarrimento, il Segnalante dovrà presentare una nuova segnalazione all'interno della piattaforma, avendo cura di specificare le

informazioni utili ai fini dell'individuazione della precedente segnalazione.

All'interno della piattaforma ci sarà una sezione con domande a risposta aperta, volte a rendere la segnalazione il più possibile chiara e completa.

Si rimanda al paragrafo 8 per il contenuto minimo obbligatorio della segnalazione, affinché la stessa possa essere ammissibile. Il nominativo del soggetto Segnalante e i suoi recapiti sono una condizione di ammissibilità della segnalazione, tuttavia una segnalazione anonima sarà presa in considerazione dal Gestore qualora risulti supportate da idonea documentazione, e verta su informazioni relative a violazioni oggetto della disciplina Whistleblowing, dovendo in mancanza essere dichiarata inammissibile.

Attraverso le credenziali di segnalazione (numero del caso e codice di verifica), il Segnalante potrà prendere visione degli aggiornamenti relativi alla propria segnalazione, nonché sullo stato della stessa (accolta, rigettata, richiesta integrazioni, inammissibilità).

Il Segnalante potrà inviare messaggi per dialogare con i soggetti preposti a gestire la segnalazione, leggere le risposte, inviare documentazione integrativa e fornire eventuali informazioni su richiesta.

La Piattaforma permette di scaricare le segnalazioni effettuate apportando modifiche che consentano di tutelare la privacy e la riservatezza delle parti coinvolte. Prima di scaricare la segnalazione effettuata è infatti possibile oscurare il nome del Segnalante, nascondere le conversazioni con il Gestore e ogni altra informazione inserita che possa rendere riconoscibili o identificabili le parti coinvolte. Tale possibilità permette al Segnalante e ai Gestori di esibire eventuali segnalazioni all'esterno, senza incorrere in violazioni privacy e senza minare alla garanzia di riservatezza riconosciuta al Segnalante e ai soggetti tutelati dal Decreto.

11.2 Gestione del canale interno di segnalazione

Ai fini della gestione della segnalazione interna, la Società ha incaricato due figure **interne, c.d. Gestori della Segnalazione**, specificamente formate e dotate delle competenze necessarie, in modo da dare seguito alle segnalazioni.

La Società ha scelto le figure preposte con l'obiettivo di garantire autonomia, imparzialità, e l'indipendenza dei Gestori della Segnalazione.

Le figure scelte dalla Società sono:

1. Sig. Antimo Natale, il quale ricopre in azienda la funzione di responsabile di qualità del plant;
2. Sig. Mario Borgonovo, il quale ricopre in azienda la posizione di Direzione Tecnica.

Il Segnalante, qualora ritenga che i soggetti facenti parte del Comitato si trovino in una



posizione di conflitto di interesse, potrà avvalersi del canale esterno di segnalazione, mediante segnalazione all'ANAC.

Qualora il personale interno nominato Gestore dovesse assentarsi per ferie, permessi, malattie, la Società provvederà ad informare i dipendenti della temporanea sospensione del canale interno, per garantire il rispetto dei termini previsti dal Decreto per la gestione delle Segnalazioni.

Qualsiasi soggetto diverso dal Comitato che riceva una segnalazione Whistleblowing dovrà trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, ai predetti soggetti competenti, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

I Gestori della Segnalazione svolgono le seguenti attività:

- a) rilasciano al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. L'avviso di ricevimento è una notifica di conferma di ricezione e non ha alcuna rilevanza sul merito della segnalazione, che verrà analizzata in un momento successivo.
- b) esame preliminare della segnalazione per valutare che la stessa sia conferente con la materia Whistleblowing, presentata da un soggetto autorizzato e non inammissibile;
- c) garantiscono le interlocuzioni con il Segnalante durante tutto l'iter di gestione della segnalazione e possono richiedere, se necessario, integrazioni;
- d) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- f) insieme alla Società, mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne;
- g) sono responsabili della conservazione di tutto il materiale relativo alle segnalazioni ricevute.

11.3 La ricezione della segnalazione interna

Al momento della ricezione della segnalazione, la piattaforma:

- attribuisce automaticamente alla segnalazione un numero progressivo e la data di ricezione;
- invia alla casella di posta elettronica dei Gestori una notifica.

Il primo Gestore che aprirà la Segnalazione sarà assegnato al caso. Il Gestore assegnatario potrà valutare di farsi assistere dall'altro Gestore, aggiungendolo manualmente al caso.



Ricevuta la segnalazione, il Gestore provvede a rilasciare al Segnalante l'avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

Il Gestore effettua la valutazione dei contenuti della segnalazione ricevuta, al fine di verificare la fondatezza dei fatti indicati e valutarne la rilevanza.

Laddove ritenuto opportuno, il Gestore delle segnalazioni ha la facoltà di mantenere interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni documentali o informative.

Nello svolgimento della suddetta analisi, il Gestore delle segnalazioni può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti sulla materia segnalata e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati, assicurando, in ogni caso, la riservatezza dei dati del Segnalante.

Successivamente, il Gestore competente procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta, valutando, in primo luogo, la procedibilità e, in secondo luogo, l'ammissibilità della segnalazione. Infatti, quanto alla procedibilità della segnalazione, il Gestore provvede a verificare, dapprima, la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi della segnalazione e dunque, nello specifico, che il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina del Whistleblowing.

Se la segnalazione riguarda una violazione esclusa dall'ambito della disciplina Whistleblowing, la stessa non sarà presa in considerazione dal Gestore, che provvederà a riscontrare il Segnalante attraverso la piattaforma, avvisandolo con comunicazione motivata dell'avvenuta archiviazione della segnalazione. Inoltre, in questo caso, il Gestore informerà di tale segnalazione gli organi amministrativi della Società, affinché valutino se la questione ha comunque rilevanza a fini disciplinari.

Laddove, a seguito dell'attività di analisi preliminare, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti a valutare fondata la segnalazione, il Gestore delle segnalazioni dovrà rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze perché siano avviate eventuali specifiche attività di approfondimento all'interno della Società al fine di verificare notizie riguardanti possibili violazioni di legge o di policy aziendali e, in generale, di accertare e quando possibile, prevenire fatti che possano compromettere la Società o i suoi dipendenti, e da cui potrebbero scaturire responsabilità civili, amministrative o penali;

Resta inteso che non spetta al Gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o

amministrazione ovvero della magistratura.

Trascorsi 90 giorni dalla data di ricevimento della segnalazione il Gestore comunicherà al Segnalante:

- a. laddove venga ravvisata l'infondatezza della segnalazione, il Gestore provvederà all'**archiviazione** della stessa, motivandone le ragioni (a titolo esemplificativo: segnalazione non ammessa o vietata, segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o tale da non comprenderne il contenuto, irrilevanza della segnalazione in quanto non rientrante nel novero delle violazioni oggetto del Decreto, mancanza di dati o elementi essenziali, manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti, mancato riscontro da parte del Segnalante e accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti);
- b. l'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni e/o agli enti/istituzioni/autorità esterne competenti; in questo caso, il Gestore si rivolgerà tempestivamente agli organi aziendali preposti alla valutazione delle conseguenze riscontrate, per l'avvio di un'inchiesta interna e per l'adozione degli opportuni provvedimenti, ovvero provvederà a presentare denuncia all'Autorità competente ove obbligatorio ai sensi della normativa vigente ed applicabile a ciascuna fattispecie di illecito.
- c. la **descrizione dell'attività svolta sino a quel momento** e dell'eventuale attività che il Gestore intende proseguire. In questo caso si consiglia di comunicare al Segnalante un ulteriore termine entro il quale si daranno gli opportuni aggiornamenti.

Da ultimo, a conclusione delle indagini interne, il Gestore delle segnalazioni comunica gli esiti finali della valutazione all'Organo Amministrativo e/o all'Organo di Controllo in merito all'attività svolta e alle eventuali azioni correttive raccomandabili alla Società a rafforzamento del sistema di controllo interno. Sarà cura dell'Organo Amministrativo e/o dell'Organo di Controllo incaricare le competenti funzioni per definizione ed attuazione delle iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: azioni giudiziarie, adozione di misure disciplinari, sospensione/cancellazione dall'albo fornitori ect.);

In tutte le fasi il Gestore delle segnalazioni è tenuto ad assicurare la tutela dell'identità del Segnalante e della Persona Coinvolta.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

12. La segnalazione esterna



Premesso che il Segnalatore è invitato a effettuare la propria segnalazione nel canale interno appositamente predisposto, in alcuni casi il Segnalatore può effettuare una segnalazione avvalendosi del canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) (attraverso il sistema messo a disposizione tramite il portale dedicato sul sito: www.anac.it).

Per poter ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito da ANAC deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- **nel contesto lavorativo del Segnalante non è attivato un canale interno oppure è attivato ma non è conforme alle prescrizioni del Decreto;**
- **la segnalazione effettuata nel canale interno non ha avuto seguito**, con ciò si intende che al Segnalante non è stato dato alcun riscontro alla segnalazione effettuato. L'eventuale dichiarazione di inammissibilità della segnalazione o un esito negativo della stessa non rientra tra le condizioni per avere un secondo riscontro con la segnalazione esterna;
- **il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che se effettuasse la segnalazione questa non avrebbe seguito o andrebbe incontro a ritorsioni.** Ad esempio il Segnalante può temere che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora nell'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi. In ogni caso i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna per il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione;
- **i soggetti che si occupano della gestione del canale interno sono in conflitto di interessi con la segnalazione;**
- **il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.**

La Segnalazione effettuata all'ANC per essere ammissibile deve indicare l'identità del Whistleblower e un recapito dello stesso, i fatti oggetto di segnalazione e l'Amministrazione o Ente in cui essi sono avvenuti, l'Amministrazione o Ente nel cui contesto lavorativo il Whistleblower opera e il profilo professionale dallo stesso rivestito.

Il canale di segnalazione attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Segnalazione esterna è altresì inammissibile nei seguenti casi:

1. risulti essere manifestamente infondata;
2. manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
3. manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
4. accertato contenuto generico della segnalazione;
5. sussistenza di violazioni di lieve entità.

Le Segnalazioni possono essere effettuate:

- 1) in forma scritta tramite piattaforma informatica compilando il Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023;
- 2) in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati;
- 3) incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, su richiesta della persona Segnalante, purché la richiesta di incontro diretto sia motivata da specifici motivi.

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet una sezione dedicata che include, tra l'altro, i propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata ed ogni altra informazione utile per il Segnalante.

13. La divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica è la possibilità riconosciuta al Segnalante in via subordinata rispetto al canale interno e al canale esterno, di rendere pubbliche informazioni sulle violazioni tramite la stampa o altri mezzi di comunicazione di massa.

La persona che effettua la segnalazione pubblica beneficia della protezione, prevista dall' art. 15 del Decreto in caso di ritorsioni, solo al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna alla quale non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti;
- la persona segnalante ha motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha 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 (ad esempio nel caso in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).



Il Segnalante, solo al verificarsi delle condizioni indicate, può rendere di pubblico dominio le informazioni sulle Violazioni tramite:

- la stampa;
- i mezzi elettronici;
- altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (es. TV, social network).

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto per il Segnalante. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente svelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni

14. Quali tutele sono riconosciute al Segnalante e ai soggetti ad esso assimilati?

14.1 Tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione.

Il Decreto prevede che l'identità del Segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi indirettamente tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso del Segnalante a persone diverse dal Gestore della procedura interna, dall'ANAC e le autorità amministrative cui ANAC trasmette per competenza le segnalazioni esterne ricevute.

La stessa garanzia è prevista nei confronti dei soggetti indicati nel paragrafo n. 5 del presente Atto organizzativo.

Per quanto riguarda il canale interno di segnalazione, qualora l'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'innocente (c.d. Persona Coinvolta), la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità; qualora tale consenso venga negato la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare, che quindi non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori su cui fondare la contestazione. In tale ultimo caso, sarà dato preventivo avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Resta ferma, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

Si noti che il Decreto tutela altresì l'identità dei soggetti indicati nel paragrafo n. 5 del presente Atto organizzativo e l'identità della Persona Coinvolta e della persona menzionata nella

segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle Persone Coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie.

La Persona Coinvolta nella segnalazione può essere sentita e nel caso deve essere documentato in forma scritta il colloquio intrattenuto. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

14.2 Tutela da ritorsioni

Si intende per ritorsione, ai sensi del Decreto, *“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”*. Pertanto, nei confronti del Segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o di comportamenti che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

La ritorsione si configura quando sussiste uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione o la denuncia e il comportamento sfavorevole subito dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica.

Rientrano tre le ritorsioni dirette o indirette:

- ☐ licenziamento, sospensione (anche dalla formazione) o misure equivalenti;
- ☐ retrocessione o mancata promozione;
- ☐ mutamento di funzioni o cambiamento del luogo di lavoro;
- ☐ riduzione dello stipendio e note di merito negative;
- ☐ referenze negative;
- ☐ misure disciplinari;
- ☐ coercizione, intimidazioni, molestie o ostracismo;
- ☐ discriminazioni o qualsiasi trattamento sfavorevole;
- ☐ mancata conversione o mancato rinnovo di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (in caso di legittima aspettativa alla conversione);

- ☐ mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- ☐ 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;
- ☐ inserimento in black list;
- ☐ conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- ☐ annullamento di una licenza o di un permesso;
- ☐ richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le misure di protezione previste dal Decreto si applicano al Segnalante e ai soggetti descritti nel paragrafo 5 del presente Atto organizzativo che potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni sono le seguenti:

- il soggetto ha segnalato (denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica) in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo del Decreto;
- la segnalazione (o divulgazione pubblica o la denuncia) è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal Decreto;
- vi è un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- la segnalazione non è fondata su meri sospetti o "voci di corridoio".

In assenza delle condizioni indicate, le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nella normativa di Whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica al Segnalante, né ai diversi soggetti che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, potranno subire indirettamente ritorsioni.

Infine, garanzia in caso di ritorsioni, non è prevista 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.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Nel caso in cui la persona segnalante dimostri di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o denuncia, si presume che determinati comportamenti nei confronti dello

stesso siano stati posti in essere in ritorsione (c.d. inversione dell'onere della prova a favore del Segnalante). Pertanto, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, è a carico del soggetto che li ha posti in essere.

Di tale inversione dell'onere della prova può in ogni caso beneficiare solo il Segnalante e non anche i diversi soggetti indicati all'art. 5 del presente Atto Organizzativo, che pure godono delle misure di protezione previste dal Decreto.

Il Segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione deve comunicarlo all'ANAC, che potrà incaricare l'Ispettorato del Lavoro competente di svolgere le relative indagini e verifiche.

A ulteriore tutela del Segnalante, è previsto che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, oltre che dal Segnalante, anche dall'eventuale organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Se ANAC accerta la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000,00 a 50.000,00 euro a carico dei soggetti autori degli atti ritorsivi.

I Segnalanti che sono stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia avranno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'art.18 della Legge n.300 del 1970 o dell'art.2 del D.Lgs.n. 23 del 2015.

L'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del Segnalante.

14.3 Limitazioni della responsabilità per la rivelazione e la diffusione di alcune categorie di informazioni.

Ai sensi del Decreto il Segnalante non sarà chiamata a rispondere di:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;



- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le suddette limitazioni di responsabilità operano, tuttavia, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- a. al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni, vi sono fondati motivi per ritenere che tale rivelazione o diffusione è strettamente necessaria per svelare la violazione;
- b. la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (sussistenza di fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione rientri tra quelle segnalabili, le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione vengano rispettate).

Ove l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse si configuri come un reato (come nel caso di accesso abusivo a un sistema informatico o di un atto di pirateria informatica), resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, non è esclusa 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.

15. Apparato sanzionatorio interno

La Società adotterà le più opportune misure a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque interferisca con, o utilizzi impropriamente, i canali di Whistleblowing approntati per la segnalazione delle Violazioni:

- a) violando le misure a tutela del Segnalante o della Persona Coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione;
- b) ponendo in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del Segnalante in conseguenza della sua segnalazione;
- c) effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare danno ingiusto e/o pregiudizio al Persona Coinvolta o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

La Società provvederà all'applicazione dei più opportuni provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori, ovvero iniziative giudiziarie nel caso in cui la Persona Coinvolta sia ritenuta responsabile delle Violazioni indicate nella segnalazione, sia essa proveniente da canali interni o



esterni.

16. Tutela della riservatezza e privacy

Il canale interno Whistleblowing istituito da CPE Italia S.p.A. comporta un trattamento di dati personali che la Società si impegna a trattare in conformità ai principi sanciti dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio (GDPR), e dal d.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 (Codice Privacy).

Il Titolare del trattamento dei dati personali relativi alle segnalazioni è individuato nella persona giuridica della CPE Italia S.p.A. (“**Titolare del trattamento**”).

I Gestori delle segnalazioni, trattandosi di personale interno alla Società, sono stati nominati **Autorizzati al trattamento**, con apposita nomina scritta che disciplina i compiti, le responsabilità e le misure di sicurezza cui sono tenuti i Gestori nell’adempimento del loro incarico.

I dati personali raccolti sono altresì trattati dal personale della Società cui compete l’esercizio dell’azione disciplinare, il quale agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine alle finalità e modalità del trattamento.

Possono essere destinatari dei dati trattati in relazione alla segnalazione, in quanto previsto dalla legge, la competente Autorità giudiziaria o contabile ovvero l’ANAC.

La Società Whistleblowing Solutions AB, che fornisce la piattaforma Whistlelink è **Responsabile esterno del trattamento**, con apposita nomina ai sensi dell’art. 28 GDPR. La Società è stata scelta per le garanzie offerte e per l’affidabilità dimostrata. La stessa inoltre dichiara di utilizzare esclusivamente server collocati all’interno dell’Unione Europea.

La Titolare del trattamento ha predisposto un’informativa sul trattamento dei dati personali relativa al Whistleblowing, mediante la pubblicazione della stessa nel sito web.

Il Titolare informa che i dati personali (ivi inclusi eventuali dati “particolari”, quali l’origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l’adesione a partiti politici, sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l’orientamento sessuale) del Segnalante, della Persona Coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, acquisiti in occasione della gestione delle segnalazioni, sono trattati nel rispetto del principio di minimizzazione, pertinenza e non eccedenza, allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché per l’adozione dei conseguenti provvedimenti da parte della Società o, ricorrendone i presupposti, delle competenti Autorità indicate all’art. 11, d.lgs. n. 24/2023.

I dati personali connessi alla trattazione di segnalazioni di fatti ritenuti illeciti secondo le previsioni contenute nel Decreto, sono trattati dalla Società al fine di dare seguito alle segnalazioni



ricevute e acquisire gli elementi volti a consentire l'accertamento di eventuali illeciti denunciati nell'interesse dell'integrità della Società ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023.

La documentazione relativa alle segnalazioni è conservata a cura dei Gestori 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.

È garantita la conservazione della documentazione originale delle Segnalazioni in appositi archivi con appropriati standard di sicurezza e riservatezza.

17. Informativa alle rappresentanze sindacali

L'art. 4 del Decreto prevede che l'impresa sia tenuta a sentire "le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D. lgs. N. 81 del 2015", ovvero le rappresentanze sindacali aziendali (o la rappresentanza sindacale unitaria, di seguito anche "RSU") o le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il tenore letterale della norma e le Linee guida ANAC suggeriscono che il coinvolgimento del sindacato da parte dell'impresa abbia un carattere meramente informativo.

Nel rispetto della normativa CPE Italia S.p.A., prima della delibera di approvazione dell'Atto organizzativo, ha inviato a FIOM-CGIL una descrizione del canale interno introdotto, senza ricevere osservazioni.