



**AGENZIA ANSA – AGENZIA NAZIONALE STAMPA
ASSOCIATA – SOCIETÀ COOPERATIVA**

**REGOLAMENTO SUL SISTEMA INTERNO DI
SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI
(WHISTLEBLOWING)**

Ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 e successive modificazioni ed integrazioni

Roma, 30/11/2023



INDICE

1. PREMESSA	3
2. DEFINIZIONI	3
3. FONTI NORMATIVE	4
4. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	5
4.1 Ambito di applicazione	5
4.2 Segnalanti	6
4.3 Tutela del segnalante	7
4.4. Normatività delle Segnalazioni	10
4.5 Responsabilità del Segnalante	11
4.6 Canale di segnalazione esterna (ANAC)	11
4.7 Divulgazione pubblica	12
4.8 Misure e provvedimenti sanzionatori di competenza dell'ANAC	12
5. RUOLI E RESPONSABILITA'	13
5.1 Organi Sociali	13
5.2 Comitato di gestione del sistema di segnalazione delle violazioni	13
5.3 Altre Funzioni coinvolte	14
5.4 Controllo sul sistema di segnalazione delle violazioni	15
5.5 Rapporti con l'Organismo di Vigilanza	15
5.6 Trattamento dei dati personali nelle segnalazioni whistleblowing	15
6 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE	16
6.1 Canale e modalità di trasmissione delle Segnalazioni	16
6.2 Ricezione della segnalazione	17
6.3 Segnalazioni orali	17
6.4 Esame della Segnalazione	17
6.5 Gestione delle Segnalazioni rilevanti	18
6.6 Valutazione della Segnalazione	19
6.7 Azioni	19
6.8 Reporting	20
6.9 Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle Segnalazioni	20
6.10 Diffusione del Regolamento	20
6.11 Valutazione del sistema interno di segnalazione delle violazioni	20
7 MISURE E PROVVEDIMENTI SANZIONATORI	21

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 ha recepito la 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 delle normative nazionali¹. Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023, ma le disposizioni in esso contenute hanno efficacia dal 15 luglio 2023.

La nuova normativa intende, da un lato, garantire la manifestazione della libertà di espressione e informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, dall'altro, è uno strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

Scopo del presente Regolamento è quello di definire il sistema adottato dalla Agenzia ANSA società cooperativa, in coerenza con le disposizioni tempo per tempo vigenti, in tema di sistemi interni di segnalazione delle violazioni, per favorire la presentazione di segnalazioni che possono portare all'emersione di comportamenti illegittimi e violazioni di norme e regolamenti da parte del personale.

In particolare, il documento definisce criteri e modalità per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di violazioni, assicurando un'adeguata riservatezza e protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto segnalato. Sono, inoltre, stabilite le precauzioni adottate a tutela del segnalante, quali la tutela dell'anonimato e il contrasto a ogni possibile discriminazione o ritorsione nei suoi riguardi, rimuovendo così i possibili fattori che potrebbero impedire o rendere difficoltosa la denuncia di comportamenti illeciti. Gli illeciti oggetto di segnalazione ai sensi del presente Regolamento sono indicati nel successivo par. 4.1.

2. DEFINIZIONI

Canale	Mezzo fisico di comunicazione della Segnalazione
Codice Etico	Codice Etico adottato
Modello 231 o MOG	Il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.
O.d.V.	L'Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.
Organi Aziendali	Assemblea, Presidente della Società, Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo, Collegio Sindacale, Amministratore Delegato/ Direttore Generale
Segnalanti	Persone appartenenti alle categorie di cui all'art. 3, comma 2, del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (vedi <i>infra</i> , paragrafo 4.2) che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni (vedi <i>infra</i> , paragrafo 4.1) di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

¹ Il Decreto è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale n. 63 del 15 marzo 2023.

Comitato per la gestione delle segnalazioni o Comitato o Gestore	Comitato che gestisce in forma collegiale le Segnalazioni, composto da: Organismo di Vigilanza (O.d.V.), nel ruolo di Presidente del Comitato, Vice Direttore Generale Operations, Responsabile Compliance, Responsabile Affari Legali
Presidente del Comitato	Figura di coordinamento e controllo del Comitato coincidente con la figura dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) della Società
Segnalazione	<ul style="list-style-type: none"> ○ Segnalazione interna scritta: la comunicazione, effettuata in forma scritta, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite un canale di segnalazione interna. ○ Segnalazione interna orale: la comunicazione, effettuata in forma orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. ○ Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite un canale di segnalazione esterna attivato dall'ANAC
Segnalazione diffamatoria o in "mala fede"	Segnalazione che, al termine della fase istruttoria, si rileva infondata ed effettuata in malafede, comunque, al solo fine di diffamare o cagionare un qualsiasi danno alla persona o alla società offesa
SISV o Sistema	Il Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni della Società mediante il quale si accede al Canale interno
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione e Canale esterno di Segnalazione
Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o divulgare pubblicamente comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

3. FONTI NORMATIVE

A seguire vengono riportate le principali fonti normative di riferimento della materia.

Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (Capital Requirement Directive – CRD IV)	Articolo 71 "Segnalazione delle violazioni"
GDPR	REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.
Legge n. 179/2017	Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
D.Lgs. n. 231/2001 s.m.i.	Responsabilità amministrativa delle società e degli enti

<p>D.Lgs. n. 90/2017 e D.Lgs. n. 125/2019</p>	<p>Attuazione della direttiva UE 2015/849 (c.d. Quarta Direttiva Antiriciclaggio) relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo.</p> <p><u>Modifiche ed integrazioni ai decreti legislativi 25 maggio 2017, n. 90 e n. 92, recanti attuazione della direttiva (UE) 2015/849, nonché attuazione della direttiva (UE) 2018/843 che modifica la direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario ai fini di riciclaggio o finanziamento del terrorismo e che modifica le direttive 2009/138/CE e 2013/36/UE.</u></p>
<p>D.Lgs. n. 24/2023</p>	<p>Decreto legislativo 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.</p>
<p>Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019</p>	<p>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.</p>

4. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

4.1 Ambito di applicazione

Il SISV della Società fornisce la possibilità di segnalare:

- a) comportamenti, atti od omissioni che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività della Società, ivi comprese violazioni potenziali o effettive delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo e di norme relative ai servizi di investimento e agli abusi di mercato nonché alle norme relative alla distribuzione dei prodotti assicurativi;
- b) comportamenti, atti od omissioni che consistono in²:
 - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - 2) condotte illecite rilevanti del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del MOG;
 - 3) illeciti rientranti nell'ambito degli atti dell'Unione europea o nazionale³;
 - 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

² Cfr. art. 2, comma 1, lett. a, punto 1, nn. da 1 a 6, D. Lgs. n. 24/2023

³ In particolare, per illeciti rientranti nell'ambito degli atti della normativa UE o nazionale, si intendono:
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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.

- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti 3, 4 e 5.

La Segnalazione è ammessa in tutte quelle circostanze in cui il Segnalante, al momento della Segnalazione stessa, abbia una ragionevole certezza della correttezza delle informazioni fornite. I meccanismi a tutela del Segnalante non sono, pertanto, da intendersi applicabili qualora siano fornite informazioni che il Segnalante sappia essere errate, inaccurate o fuorvianti, volte a danneggiare o recare pregiudizio al segnalato (c.d. Segnalazione diffamatoria o in "malafede"). La Segnalazione non può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

Fermo il rispetto delle due condizioni che precedono e di quanto previsto dal presente Regolamento, i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione da misure ritorsive.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, qualificate e idonee a permettere di prevenire e/o reprimere comportamenti illeciti. È necessario, quindi, che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le Segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare o presentare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

4.2 Segnalanti

Ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, sono da intendersi come "Segnalanti" le persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e che, con particolare riferimento al settore privato, appartengono alle categorie di soggetti di seguito indicati:

- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- i tirocinanti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso

soggetti del settore privato.

La tutela delle persone segnalanti si applica, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.3 Tutela del segnalante mediante SISV

La Società assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante al fine di mitigare il rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a suo carico; la documentazione relativa alle Segnalazioni è strettamente confidenziale.

Tutti i soggetti coinvolti nel processo hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute e, in particolare, dell'identità del Segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Il portale Whistleblowing adottato dall'ANSA offre una piattaforma per la segnalazione riservata o anonima di comportamenti illeciti ad uso dei soggetti Segnalanti. Questo servizio basato su cloud, in modalità Software as a Service (SaaS), è accessibile attraverso browser web da qualsiasi dispositivo, non richiedendo l'installazione di ulteriori software o app. Un aspetto fondamentale di questo sistema è la rigorosa tutela della riservatezza dei dati del *Segnalante* e delle informazioni fornite nella segnalazione. Questa protezione avviene mediante la separazione dei dettagli della segnalazione dall'identità del *Segnalante*, consentendo a quest'ultimo di integrare e aggiornare le informazioni nel corso del tempo, anche attraverso l'inclusione di documenti multimediali.

Il sistema facilita una comunicazione diretta tra il *Segnalante* e il *Gestore* anche attraverso una chat interna, garantendo al contempo l'anonimato e la riservatezza. Questo approccio consente al *Gestore* di richiedere ulteriori dettagli e informazioni in modo confidenziale per approfondire l'indagine sui presunti illeciti. Inoltre, considerando la natura sensibile delle segnalazioni - che potrebbero includere dati personali, anche di categorie particolari o relativi a condanne penali e reati - si adotta una pratica di crittografia per i dati conservati nel database, assicurando così una protezione aggiuntiva.

Per gli ulteriori dettagli si rinvia allo specifico documento tecnico relativo al portale Whistleblowing adottato da ANSA.

L'identità del Segnalante viene protetta a eccezione dei casi in cui:

- la Segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti arrecare pregiudizio al segnalato (c.d. Segnalazione in "malafede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, indispensabili esigenze di difesa);
- nella Segnalazione vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'Autorità Giudiziaria.

I Segnalanti non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, salvo quanto precisato al Punto 4.5 e al Punto 7.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro⁴ e ogni altra forma di ritorsione⁵.

Il D.lgs. n. 24/2023⁶ prevede, a tutela del Segnalante, il divieto di ritorsione definita come *“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”*⁷.

Si ribadisce che, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona Segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica. Il Segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione deve darne notizia circostanziata mediante il SISV al Comitato allo scopo di attivare la fase istruttoria e i possibili opportuni interventi da parte dello stesso Comitato.

I soggetti tutelati possono comunicare anche ad ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito, sia se trattasi di ritorsioni già compiute nei loro confronti sia quelle tentate, anche se il comportamento non è stato posto in essere in modo compiuto, e quelle soltanto prospettate.

In caso di ritorsioni, il predetto D. Lgs. n. 24/2023 prevede un regime di protezione la cui applicazione richiede che la Segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia, effettuate da parte di uno dei soggetti individuati dal legislatore soddisfino alcune condizioni e requisiti; nello

⁴ Così come indicate nell'art. 17, comma 4, lett. g), D.Lgs. n. 24/2023 nel novero delle ritorsioni.

⁵ L'art. 17, comma 4, D.lgs. n. 24/2023 contempla talune fattispecie di ritorsioni: 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 all'istituto; 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

⁶ Cfr. art. 2, comma 1, lett. m, D.Lgs. n. 24/2023.

⁷ Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti ma anche in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La nuova disciplina, fa riferimento unicamente alle ritorsioni, superando la suddivisione tra misure discriminatorie e ritorsioni presente nella L. n. 179/2017, e amplia notevolmente l'elencazione delle fattispecie che costituiscono ritorsioni, pur avendo questa un carattere non esaustivo. Oltre a quelle espressamente indicate nel D.lgs. n. 24/2023 possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della *performance* artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rifiuto di richieste (ad es. ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

specifico, ai fini di godere della protezione:

- a) i Segnalanti o denunciati devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.⁸
- b) Non rileva invece, ai fini delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino.
- c) Allo stesso modo, chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di motivi fondati tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore.
- d) La Segnalazione o la divulgazione pubblica inoltre devono essere effettuate sulla base di quanto previsto dal Capo II del decreto. Si rammenta che nel caso di Segnalazioni inviate ad un soggetto diverso da quello competente, quest'ultimo deve trasmetterle senza ritardo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le Segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante. Al fine di consentire tale trasmissione tempestiva, il Segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della Segnalazione che si tratta di una segnalazione di un *whistleblowing*.
- e) Deve esserci uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciate, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

L'art. 17 del D.lgs. n. 24/2023 prevede, inoltre, un regime probatorio di favore per il Segnalante. Infatti, nell'ambito dei procedimenti giudiziari o amministrativi (anche stragiudiziali) correlati alla Segnalazione, viene presunto il carattere ritorsivo dei comportamenti adottati dalle controparti, a seguito della Segnalazione, comportamenti ritenuti *ex lege* quale reazione alla Segnalazione o divulgazione o denuncia. Conseguentemente, grava su coloro che hanno posto in essere i suddetti comportamenti, l'onere di dimostrare che gli stessi sono stati motivati da ragioni estranee alla Segnalazione o alla divulgazione o alla denuncia (inversione dell'onere della prova); analogo regime di favore è poi previsto, in caso di richiesta risarcitoria, in merito all'accertamento del danno che si presume essere conseguenza della Segnalazione o della divulgazione.

Le misure di protezione di cui al Capo III del D.lgs., n.24/2023, si applicano anche⁹:

- a) ai facilitatori¹⁰;

⁸ In altri termini ciò che conta è che un soggetto abbia effettuato segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, in base ad una convinzione ragionevole (che un illecito stia per verificarsi, ad esempio). Questa rappresenta una salvaguardia essenziale contro segnalazioni dannose o offensive e garantisce che coloro che, hanno deliberatamente e consapevolmente segnalato, divulgato pubblicamente o denunciato informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti non godano di protezione.

⁹ Cfr. art. 3, comma 5, D.Lgs. n. 24/2023.

¹⁰ "Facilitatore": una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (cfr. art. 2, comma 1, lett. h, D. Lgs. n. 24/2023).

- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo¹¹ della persona Segnalante¹², di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone¹³.

4.4. Normatività delle Segnalazioni

Il processo e il sistema (SISV) adottati e definiti nel presente regolamento garantiscono sin dal momento dell'invio della Segnalazione, la riservatezza in tutti gli stadi del procedimento; in particolare, fermo restando che le Segnalazioni possono essere anonime, l'identità del Segnalante (se nota) non sarà rivelata a terzi, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. Può, tuttavia, essere necessario comunicare l'identità del segnalante ai soggetti competenti che parteciperanno alle indagini o a eventuali procedimenti giudiziari successivi, eventualmente avviati a seguito dell'aver verificata svolta nell'ambito della procedura di segnalazione.

Le **Segnalazioni anonime**, ove circostanziate, per ANAC sono equiparate a Segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari". Secondo le Linee Guida Anac¹⁴ i soggetti del settore pubblico e del settore privato che ricevono le Segnalazioni tramite canali interni considerano le Segnalazioni anonime alla stregua di Segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti. In ogni caso, il Segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive. Gli enti del settore pubblico o privato che ricevono le Segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le Segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di

¹¹ "Contesto lavorativo": le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'espressione "*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*" si riferisce, quindi, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori (cfr. art. 2, comma 1, lett. i, D. Lgs. n. 24/2023).

¹² "Persona segnalante": La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo (cfr. art. 2, comma 1, lett. g, D. Lgs. n. 24/2023).

¹³ Nel concetto di enti di proprietà si possono ricomprendere: sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi; gli enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano; enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

¹⁴ Le "Linee guida 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" sono state approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

tali Segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima. Peraltro, fermo restando quanto previsto al precedente punto 3.1, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ipotesi, viene dato avviso al Segnalante con comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di Segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona Segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Inoltre, ai sensi del comma 9 dell'art. 12 del D.lgs. n. 24/2023, nelle procedure di Segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

4.5 Responsabilità del Segnalante

Il Segnalante non dovrà utilizzare il Sistema qui descritto per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici o la Società in generale, in quanto per tali scopi si deve fare riferimento alle specifiche procedure già in essere.

Eventuali usi impropri o scorretti del Sistema, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche, quelle effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra forma di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione di questo Sistema, sono oggetto di provvedimenti sanzionatori e disciplinari.

Il Segnalante fornisce informazioni iniziali relative a una ragionevole convinzione, o fondato sospetto, che si è verificata o è in corso un'attività illecita. Il Segnalante deve fornire evidenza di atti, fatti o omissioni che possano costituire una violazione di norme disciplinanti l'attività della Società supportandoli da elementi quanto più possibile circostanziati. Tuttavia, non è di responsabilità del Segnalante provare la verità delle proprie asserzioni.

L'indagine non potrà, comunque, essere intrapresa senza adeguati riscontri verificabili circa la Segnalazione effettuata.

Il Segnalante non sarà immune da azioni disciplinari qualora risulti in mala fede o sia coinvolto negli illeciti segnalati.

4.6 Canale di segnalazione esterna (ANAC)

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha pubblicato le nuove Linee Guida nonché il Regolamento per la gestione delle Segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC stessa in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24¹⁵ che garantiranno, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del

¹⁵ Le "Linee guida 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" sono state approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023; il "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24" è stato adottato con Delibera n. 301 del 12 luglio 2023.

contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. Il Segnalante può inviare una **Segnalazione esterna** all'ANAC, in presenza di una delle seguenti condizioni (¹⁶):

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del Segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna oppure tale canale, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 per i canali di segnalazione interna;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

4.7 Divulgazione pubblica

Il Segnalante, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 24/2023, può effettuare direttamente una divulgazione pubblica nei casi in cui:

- ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa¹⁷.

4.8 Misure e provvedimenti sanzionatori di competenza dell'ANAC

L'ANAC, in base all'art. 21 del D. Lgs. n. 24/2023 può applicare una serie di sanzioni amministrative pecuniarie ai soggetti, pubblici o privati, in caso di violazione delle regole stabilite dal decreto stesso. In particolare, è prevista una sanzione da 10.000 a 50.000 euro in caso di condotte ritorsive o di comportamenti ostativi all'accertamento della Segnalazione o se è stato violato l'obbligo di riservatezza. Sanzioni dello stesso importo sono previste anche per la mancata istituzione di canali di segnalazione o quando non sono state adottate procedure per la gestione delle Segnalazioni o queste non sono conformi alle prescrizioni indicate agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023¹⁸.

Per questi comportamenti, nell'ambito del settore privato, l'articolo 21 del decreto dispone che gli enti e le persone giuridiche di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), n. 3, cioè, con meno di 50 dipendenti ma che abbiano istituito un modello organizzativo ai sensi della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001, prevedano in esso sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che accertano essere responsabili di tali illeciti.

¹⁶ Cfr.art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023.

¹⁷ Cfr. art. 15 del D.Lgs. n. 24/2023.

¹⁸ Si precisa che gli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023 hanno ad oggetto, rispettivamente, i Canali di segnalazione interna e la Gestione dei canali di segnalazione interna.

Il medesimo decreto prevede, inoltre, che l'ANAC possa applicare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del Segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia nel caso di dolo o colpa grave salvo il caso in cui vi sia stata già una condanna per i medesimi reati o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

5. RUOLI E RESPONSABILITA'

Di seguito, sono indicati i principali soggetti coinvolti nella gestione del Sistema, attribuendo ad ognuno il relativo ruolo e le connesse responsabilità.

5.1 Organi Sociali

Il Consiglio di Amministrazione della Società:

- approva il presente Regolamento e con esso la composizione del Comitato e la designazione del relativo Presidente (come indicati nelle definizioni di cui al punto 2 del Regolamento);
- riceve ed esamina la relazione annuale redatta dal Comitato adottando gli eventuali provvedimenti di indirizzo o operativi.

Il Collegio Sindacale:

- riceve ed esamina la Relazione annuale redatta dal Comitato;
- è tempestivamente informato, unitamente all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, riguardo a eventuali Segnalazioni che per importanza dei fatti possono comportare per la Società l'esposizione a rischi elevati di carattere patrimoniale, operativo e reputazionale.

Amministratore Delegato/Direttore Generale:

- riceve ed esamina la Relazione annuale redatta dal Comitato;
- è tempestivamente informato, unitamente al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, riguardo a eventuali Segnalazioni che per importanza dei fatti possono comportare per la Società l'esposizione a rischi elevati di carattere patrimoniale, operativo e reputazionale;
- adotta/propone le misure opportune aggiuntive a tutela del Segnalante, eventualmente di concerto con il Comitato, previste agli artt. 16 e 19 del D. Lgs. n. 24/2023;
- valuta preventivamente eventuali provvedimenti e misure sanzionatorie per quanto di competenza.

5.2 Comitato di gestione del sistema di segnalazione delle violazioni

Il Comitato:

- redige, valuta e approva l'informativa periodica (relazione annuale del Comitato) sulla gestione del SISV e le singole segnalazioni, anche ai fini di definire eventuali interventi migliorativi del SISV e del complessivo sistema dei controlli interni;
- trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale la relazione annuale contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute, nel rispetto di quanto previsto dal presente Regolamento e dalla disciplina sulla protezione dei dati personali;
- segnala e sottopone con tempestività al Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione le segnalazioni che per

- importanza dei fatti possono comportare per la Società l'esposizione a rischi elevati di carattere patrimoniale, operativo o reputazionale;
- svolge la propria attività operativa in linea con il principio di proporzionalità, secondo le linee di indirizzo dell'ODV il cui parere ha prevalenza nella gestione e valutazione delle segnalazioni. Nel caso un membro del Comitato risultasse direttamente coinvolto nella segnalazione, lo stesso sarà escluso dalla partecipazione a tutte le attività relative a detta segnalazione che avranno luogo a cura degli altri componenti (gestione del conflitto di interessi);
 - riceve le Segnalazioni e gestisce, tutta la fase istruttoria e di contatto con il Segnalante, sino all'adozione di eventuali provvedimenti/azioni o proposte di provvedimenti/azioni agli organi o funzioni aziendali ritenute competenti;
 - trasmette al Segnalante un avviso di ricevimento (tramite SISV) entro 7 giorni dalla data di invio della segnalazione, cui seguirà l'invio di opportuna informativa (tramite SISV) non oltre 3 mesi dalla segnalazione, al termine dell'indagine sull'evento segnalato;
 - riceve nel corso dell'istruttoria gli ulteriori elementi inviati dal segnalante (tramite SISV) per integrare la segnalazione o rispondere ad eventuali domande di approfondimento poste dal Comitato;
 - qualora il Segnalante richiedesse tramite SISV un incontro con il Comitato, la segnalazione potrà essere resa o integrata in forma orale e si terrà a porte chiuse in un luogo idoneo a preservare la riservatezza dell'identità del Segnalante
 - gestisce le fasi di ricezione, esame e valutazione del procedimento di Segnalazione, coinvolgendo eventualmente le risorse e le strutture interne della Società giudicate necessarie, sempre con modalità tali da osservare i principi stabiliti dalla normativa, primi fra tutti la garanzia della riservatezza e la non discriminazione del Segnalante.
 - Ai membri del Comitato sono, di norma, indirizzate le Segnalazioni da parte del Segnalante attraverso le modalità trasmissive previste nel successivo Capitolo 6.

5.3 Altre Funzioni coinvolte

Le altre Funzioni coinvolte nel processo di gestione delle Segnalazioni secondo quanto previsto dal presente regolamento sono:

Data Protection Officer (DPO)

- esamina e verifica il Regolamento e relativo SIVS e il funzionamento dello stesso, al fine di valutare la rispondenza dello stesso alla normativa vigente in materia di privacy.

Risorse Umane e Supporto alle Redazioni

- assicura le attività di informazione/formazione richieste dal Comitato;
- adotta le misure opportune a tutela del segnalante condivise con l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e Vice Direttore Generale Operations;
- pone in essere eventuali provvedimenti e misure sanzionatorie su indicazioni di Amministratore Delegato/Direttore Generale e Vice Direttore Generale Operations, od degli Organi competenti.

Affari Legali

- supporta Organi e Funzioni aziendali coinvolte nel SISV su tematiche di natura legale.

5.4 Controllo sul sistema di segnalazione delle violazioni

I controlli sul Sistema sono assicurati dal Presidente del Comitato che vigila nel continuo sul corretto funzionamento del *SISV* e relaziona annualmente gli *Organi Aziendali* circa il suo funzionamento;

5.5 Rapporti con l'Organismo di Vigilanza

Qualora nel corso dell'istruttoria si rilevino presunte o accertate violazioni riferibili ai reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 sarà fornito da parte del Comitato il massimo supporto all'Organismo di Vigilanza nel rispetto dei principi di riservatezza e confidenzialità delle informazioni del Segnalante e dell'eventuale segnalato.

5.6 Trattamento dei dati personali nelle segnalazioni whistleblowing

In merito al trattamento dei dati personali per le Segnalazioni whistleblowing, il titolare del trattamento è:

- Agenzia ANSA - Agenzia Nazionale Stampa Associata - Società Cooperativa, Via della Dataria n. 94, 00187 – Roma.

Nel rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, il titolare del trattamento sopra indicato ha provveduto, singolarmente, a designare responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 del GDPR la società MYGO SRL, fornitrice del software MY WHISTLEBLOWING per le Segnalazioni sul whistleblowing, e a designare soggetti autorizzati al trattamento i membri del Comitato per la gestione delle segnalazioni.

Il Titolare del trattamento può, inoltre, avvalersi del Data Protection Officer (DPO) inteso come la persona fisica incaricata di informare e consigliare il Titolare, nonché i dipendenti, in merito agli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

I dati personali dei Segnalanti e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- le attività di trattamento sottese alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 GDPR;
- il soggetto Segnalante – e, nei limiti e nei modi previsti dalla normativa, il soggetto segnalato e tutte le persone coinvolte – riceveranno una informativa di cui agli art. 13 e 14 del GDPR che specifica le finalità e modalità del trattamento dei dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti riconosciuti al Segnalante dal Regolamento;
- il sistema di segnalazione prevede che i dati personali trattati (potenzialmente, anche i dati particolari di cui all'art. 9 GDPR) siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti. Inoltre, i dati personali saranno trattati per il tempo necessario per il raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta (es.: valutazione e gestione della segnalazione); una volta esaurita la finalità di trattamento, i dati personali saranno conservati sulla base dei criteri e per i periodi indicati all'interno dell'informativa sul trattamento dei dati resa all'interessato e successivamente cancellati o anonimizzati;
- il titolare ha messo in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, sia in fase di trasmissione della Segnalazione, sia in fase di gestione e archiviazione della

- Segnalazione, e al fine di limitare i rischi connessi al trattamento di tali dati il Titolare ha posto in essere una valutazione di impatto ai sensi della normativa;
- l’esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti “interessati” ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali), in relazione ai dati personali trattati nell’ambito del processo di *Whistleblowing*, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all’articolo 2-undecies del D.lgs. 196/2003 e s.m.i., nel caso in cui da un tale esercizio possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull’identità del Segnalante;
 - l’accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti autorizzati e abilitati alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario e nei casi previsti dalla legge;
 - i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati, in osservanza di quanto previsto dall’articolo 14 del D.lgs. 24/2023.

6 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE

Il processo di Segnalazione interna delle violazioni della Società è strutturato nelle fasi di seguito descritte:

6.1 Canale e modalità di trasmissione delle Segnalazioni

Canali di comunicazione

Le fasi di invio, ricezione e istruttoria si avvalgono del relativo Canale gestito attraverso un’apposita Piattaforma - accessibile attraverso l’apposito *link* presente nel sito della Società - in grado di soddisfare i requisiti in tema di riservatezza di cui all’art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 24/2023.

La Società ha individuato quale soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione della Segnalazione il Comitato, quale organismo collegiale, nel presupposto che i suoi membri soddisfino i seguenti requisiti:

- non siano gerarchicamente o funzionalmente subordinati all’eventuale soggetto segnalato;
- non siano essi stessi i presunti responsabili della violazione;
- non abbiano un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da comprometterne l’imparzialità e l’indipendenza di giudizio.

Nel caso uno dei membri non soddisfi tali requisiti, lo stesso dovrà astenersi da qualsiasi ulteriore contatto con il Comitato in relazione alla specifica segnalazione che lo vede coinvolto. Dell’esclusione dalle attività relative a detta segnalazione sarà data opportuna evidenza all’Amministratore Delegato/Direttore Generale e al Collegio Sindacale.

Le modalità di utilizzo della Piattaforma sono riportate in apposite istruzioni operative diffuse tramite pubblicazione sul sito www.ansa.it sezione corporate ed inviate con comunicazione interna al personale dipendente.

Modalità trasmissive

La Piattaforma adottata è in grado di assicurare la riservatezza e la protezione delle informazioni



trasmesse; in particolare, essa garantisce:

- la riservatezza dell'identità della persona Segnalante;
- la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione;
- la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

A seguito dell'inserimento della Segnalazione, la Piattaforma inoltra automaticamente un avviso ai membri del Comitato per l'avvio delle successive fasi istruttorie. Al Comitato, altresì, possono essere rappresentate Segnalazioni verbali tramite il sistema di messaggistica vocale disponibile sulla Piattaforma.

Il Comitato dovrà svolgere in particolare le seguenti attività:

- 1) **rilasciare alla persona Segnalante avviso di ricevimento** della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione (attività gestita automaticamente tramite la Piattaforma utilizzata);
- 2) mantenere le interlocuzioni con la persona Segnalante e poter richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni (attività supportata anch'essa dalla Piattaforma in uso);
- 3) dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- 4) **fornire 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. La Piattaforma in uso supporta il Comitato attraverso specifiche funzioni di notifica/alerting.

6.2 Ricezione della segnalazione

Il Comitato ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante (se nota), e accerta che la Segnalazione ricevuta posseda i contenuti richiesti. In caso negativo contatta il Segnalante, tramite Piattaforma, per richiedere le informazioni mancanti; nel caso in cui queste non siano fornite e ciò impedisca la prosecuzione dell'indagine, il Comitato procede all'archiviazione della Segnalazione e delle connesse informazioni dopo aver tenuto traccia della stessa ai soli fini statistici.

La Piattaforma garantisce la protocollazione delle singole Segnalazioni e della documentazione allegata.

6.3 Segnalazioni orali

Il D.lgs.n. 24/2023 prevede la possibilità di effettuare segnalazioni orali *“avvalendosi di linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, ancora, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole”*.

A tal fine, la Società mette a disposizione dei Segnalanti la possibilità di effettuare una Segnalazione in forma orale avvalendosi del sistema di messaggistica vocale disponibile sulla Piattaforma, che applica un filtro di camuffamento della voce del Segnalante.

6.4 Esame della Segnalazione

L'esame della Segnalazione è effettuato a partire dalle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività di ricezione della Segnalazione. Il Comitato avvalendosi del supporto delle eventuali risorse interne e/o esterne necessarie (secondo le modalità di cui al punto 5), effettua l'esame della documentazione acquisita e procede alle verifiche del caso.

La Segnalazione è soggetta a una verifica della sussistenza dei requisiti di ammissibilità e ad un'analisi preliminare per valutarne le caratteristiche, i tempi e le modalità di indagine nonché i

potenziali impatti.

Lo scopo dell'**analisi preliminare** non è quello di giungere a una conclusione definitiva sul fatto accaduto o sulle responsabilità, bensì quello di fare una “verifica di ammissibilità” della Segnalazione nonché una valutazione preliminare delle prove a disposizione per determinarne la completezza e verificare se vi siano elementi sufficienti per giustificare l'avvio di un'istruttoria, nonché l'opportunità di adottare eventuali provvedimenti cautelari da parte della Società.

La “verifica di ammissibilità” deve stabilire se la Segnalazione possessa tutte le caratteristiche necessarie per renderla ammissibile; in particolare devono essere verificati i fatti oggetto della Segnalazione, al fine di determinare se la Segnalazione rientri tra quelle ammissibili previste dal D.Lgs. 24/2023 e la presenza di eventuali conflitti per il soggetto preposto all'esame.

I risultati dell'**analisi preliminare** devono essere registrati dal Comitato in un apposito documento (Risultanze dell'Analisi preliminare caricato nella Piattaforma Whistleblowing) nel quale si stabilisce se si debba o meno procedere ad una formale istruttoria e le ulteriori indagini che al momento paiono da condurre.

A tal fine, si dovranno considerare, tra gli altri, i seguenti fattori:

- informazioni fornite a corredo della Segnalazione;
- attuali procedure in vigore attinenti ai fatti segnalati;
- Segnalazioni precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate;
- fatti o situazioni, rispetto ai quali è già in corso un'indagine da parte di pubbliche autorità.

Sulla base delle risultanze dell'analisi preliminare, nel documento predetto si dovrà anche stabilire se la Segnalazione possa essere ritenuta “rilevante” e, come tale, debba essere avviata una “procedura d'urgenza” (Cfr. § 6.5 - Gestione *delle segnalazioni rilevanti*).

L'**Istruttoria** ha, infine, lo scopo di esplorare in dettaglio i fatti/atti denunciati nella Segnalazione, accertando l'esistenza o acquisendo prove a supporto degli atti o fatti denunciati e delle responsabilità connesse. L'attività istruttoria deve anche raccogliere elementi utili per stabilire l'effettiva rilevanza e portata per la Società delle violazioni segnalate. Allo scopo può essere previsto lo svolgimento di ogni attività ritenuta opportuna anche mediante il coinvolgimento delle eventuali Funzioni aziendali competenti e/o del soggetto Segnalante.

Qualora la Segnalazione sia classificata come “non ammissibile” viene data informativa al segnalante tramite Piattaforma.

6.5 Gestione delle Segnalazioni rilevanti

Il Sistema deve consentire di identificare e comunicare senza indugio agli Organi Aziendali le Segnalazioni ritenute “rilevanti”.

Per “Segnalazioni rilevanti” sono da intendersi, oltre a quelle che riguardano membri degli Organi Aziendali, le Segnalazioni per le quali, anche solo dopo una prima analisi preliminare, si ritenga possibile una o più delle seguenti situazioni:

- un sensibile impatto in bilancio;
- un significativo impatto reputazionale;
- violazione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001;
- una deficienza/carenza significativa del Sistema dei Controlli Interni.

In caso di “Segnalazioni rilevanti”, il Comitato informa tempestivamente l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e il Collegio Sindacale, anche ai fini di un'eventuale convocazione del Consiglio.

In caso di “Segnalazioni rilevanti”, nonché in ogni situazione ove sia ipotizzabile che siano

ancora in corso azioni illecite, sono applicate apposite **misure d'urgenza** che consentano una veloce definizione e attuazione di interventi per la loro risoluzione ovvero per la mitigazione degli effetti.

Il Comitato sentito l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e il Collegio Sindacale, stabilisce, a fronte dei riscontri avuti (Analisi preliminare o Istruttoria), se sia opportuno adottare misure d'urgenza, motivandone le ragioni in modo chiaro. In tal caso il Comitato attiva le opportune misure di urgenza sulla base delle istruzioni ricevute dagli Organi Aziendali preventivamente informati; dette misure possono essere adottate anche prima che il segnalato sia informato della Segnalazione. Lo svolgimento del procedimento deve, comunque, proseguire seguendo il normale iter e le responsabilità per esso definite.

6.6 Valutazione della Segnalazione

Nella fase di valutazione può essere, eventualmente, necessario procedere ad ulteriori accertamenti ed alla raccolta di ulteriori informazioni. Nel processo valutativo il Comitato può avvalersi della collaborazione di altre figure o Funzioni aziendali all'interno della Società, sempre secondo quanto previsto al paragrafo 5.

Durante questa fase, fatti salvi i casi di d'urgenza, il segnalato può essere informato dell'oggetto della Segnalazione a suo carico al fine di poter presentare eventuali controdeduzioni e difese relative all'oggetto della Segnalazione. Nell'ambito di eventuali procedimenti disciplinari avviati in conseguenza della Segnalazione, la persona segnalata, se ne fa richiesta, è sentita al fine di consentirle l'esercizio del proprio diritto di difesa.

Al termine di questa fase il Comitato effettua, in apposito documento ("Risultanze della Istruttoria e Valutazione") la descrizione dei fatti emersi e la loro valutazione (anche alla luce delle eventuali controdeduzioni del segnalato) definendone la rilevanza, i possibili effetti/conseguenze per la Società, nonché chiarendo le motivazioni che hanno condotto alla valutazione stessa e alle decisioni conseguenti.

Alla Segnalazione deve essere fornito riscontro **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, decorrente dalla presentazione della Segnalazione¹⁹.

6.7 Azioni

La fase decisoria spetta al Comitato, che potrà, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti:

- avviare i procedimenti disciplinari, o altre decisioni utili, nei confronti dei soggetti segnalati riconosciuti responsabili;
- avviare la procedura sanzionatoria nei confronti del Segnalante che abbia agito con dolo e/o colpa grave;
- non effettuare alcuna azione e disporre l'archiviazione della *Segnalazione*.

In considerazione dei riscontri ottenuti, qualora lo si ritenga opportuno ovvero in caso di emersione di fatti e circostanze che per legge devono essere oggetto di denuncia presso l'autorità di competenza, possono essere attivate ulteriori azioni quali:

- segnalazioni alla competente autorità giudiziaria;
- segnalazione agli Organi di Vigilanza;
- definizione di eventuali azioni di prevenzione e di mitigazione.

La Società valuta, anche nel caso in cui gli atti/fatti siano accertati ma non ascrivibili a soggetti

¹⁹ Cfr. art. 5 del D.Lgs. n. 24/2023.

puntualmente identificati, eventuali misure per la mitigazione dei rischi connessi e per prevenire il ripetersi delle violazioni occorse.

6.8 Reporting

I processi di valutazione delle Segnalazioni formano oggetto di apposito rapporto annuale al Consiglio di Amministrazione. L'attività di reporting contiene una sintesi dei maggiori dati statistici aggregati (numero Segnalazioni, numero di provvedimenti sanzionatori adottati con distinzione dei provvedimenti disciplinari applicati, numero soggetti segnalati, Funzioni aziendali coinvolte ecc.). Tale relazione è esaminata e approvata dal Consiglio di Amministrazione

6.9 Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle Segnalazioni

Il Comitato assicura:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di analisi, valutazione e decisione;
- la corretta conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica.

Le attività di conservazione, tracciabilità ed archiviazione delle Segnalazioni devono essere effettuate nel rispetto dei requisiti di confidenzialità e riservatezza previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018²⁰. Ai fini della conservazione delle segnalazioni orali, si applicano i commi 2, 3 e 4 dell'art. 14 del D.Lgs. n. 24/2023 (cfr. anche par. 6.3).

6.10 Diffusione del Regolamento

Allo scopo di assicurare al Sistema la necessaria efficacia, è essenziale che i principi stabiliti da questo Regolamento siano diffusi o comunque accessibili da tutti i potenziali soggetti Segnalanti destinatari, nonché recepiti in idonei documenti di sintesi (infografiche o schemi di sintesi) che forniscano una chiara descrizione delle attività previste e degli strumenti allo scopo utilizzati.

La Società si impegna ad assicurare la diffusione del presente Regolamento mediante la pubblicazione sul sito web della Società e, inoltre, limitatamente al personale interno, mediante comunicazione interna.

Al personale è data specifica informazione circa il fatto che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali), non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso, anche nell'ipotesi in cui la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato (in questo caso, in mancanza di consenso, la Segnalazione non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare).

6.11 Valutazione del sistema interno di segnalazione delle violazioni

Le valutazioni e considerazioni in merito alla conformità del SISV alla normativa di riferimento sono contenute nella relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi di segnalazione

²⁰ Cfr. art. 14 del D.Lgs. n. 24/2023.

(cfr. il precedente par. 5).

La valutazione di adeguatezza deve considerare i seguenti aspetti di impianto:

- conformità della regolamentazione interna e conformità rispetto alle norme esterne applicabili;
- chiarezza e completezza delle istruzioni operative per l'utilizzo del sistema da parte dei potenziali Segnalanti;
- esistenza di adeguate informative e note interne a supporto dei soggetti coinvolti nel processo;
- esistenza di adeguate attività formative e di campagne di sensibilizzazione verso i potenziali Segnalanti.

Il Comitato, se del caso anche con il supporto delle altre funzioni aziendali, coinvolge il DPO per la verifica in merito all'adeguamento delle procedure per la gestione del trattamento dei dati personali.

Al fine di accertare il corretto funzionamento del Sistema il Comitato deve svolgere verifiche sia in merito all'effettivo rispetto dell'impianto definito, sia con riferimento alla sua reale efficacia.

In particolare, devono essere valutati i seguenti aspetti:

- piena e corretta applicazione delle disposizioni interne in materia;
- rispetto delle tempistiche previste;
- rispetto dei principi di riservatezza e protezione delle informazioni e, in particolare, dei dati personali del Segnalante e del segnalato;
- effettiva e corretta applicazione dei principi di tutela del Segnalante e del segnalato;
- adeguata conservazione delle informazioni;
- adeguatezza delle attività di diffusione del Regolamento

L'analisi e la valutazione del SISV possono essere svolte, oltre che a cura del Comitato, anche a fronte di specifiche richieste di verifica da parte del Collegio Sindacale che, allo scopo, può avvalersi delle risorse aziendali competenti.

7 MISURE E PROVVEDIMENTI SANZIONATORI

Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare le disposizioni contenute nel presente Regolamento. Un eventuale mancato rispetto o violazione delle regole qui riportate può comportare l'attivazione, da parte del datore di lavoro, di iniziative di carattere disciplinare, con le procedure e le garanzie previste dalla legge, dai contratti e dai regolamenti aziendali tempo per tempo vigenti, fatte salve eventuali responsabilità di natura civile, amministrativa e/o penale. Nel rapporto che regola il contratto dei collaboratori esterni sono previste le misure che la Società può adottare in caso di violazioni previste dal presente Regolamento nonché dal Codice Etico. Per i contratti in essere alla data di approvazione del presente Regolamento, quanto previsto dal precedente capoverso si applica in sede di rinnovo dei contratti stessi.