

Regolamento in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative regionali e nazionali mediante

Piattaforma interna Whistleblower

Aggiornamento al D.Lgs. 24/2023 in attuazione della Direttiva UE

Art. 1

(OGGETTO, DEFINIZIONI ED AMBITO DI APPLICAZIONE)

1. Il presente regolamento si propone di fornire indicazioni per la corretta gestione delle segnalazioni "*whistleblower*" disciplinando le modalità di trasmissione, acquisizione, gestione e trattamento delle informazioni, dei dati e della documentazione trasmessa dal *soggetto segnalante*, sia attraverso la piattaforma informatica cd. "*whistleblowing*" che attraverso le altre modalità previste dal presente regolamento, e le forme di tutela allo stesso garantite.
2. La presente regolamentazione ha come precipuo scopo quello di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante nei modi e limiti previsti dalla legge e dal presente Regolamento, anche nei rapporti con i terzi cui FER o altra autorità dovesse rivolgersi, per le verifiche o per le iniziative conseguenti alla segnalazione.
3. Ove non diversamente specificato, i termini di seguito indicati hanno nel Regolamento il significato, al singolare o al plurale, loro attribuito nelle seguenti definizioni:
 - *ANAC*: Autorità Nazionale Anticorruzione.
 - *Calunnia*: fattispecie integrata da chiunque, mediante la propria segnalazione, incolpi di un reato/illecito taluno che egli sa innocente o riporti informazioni che egli sa (o avrebbe dovuto sapere con l'utilizzo dell'ordinaria diligenza) essere false.
 - *Diffamazione*: condotta mirante ad offendere e/o screditare la reputazione di una persona.
 - *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;
 - *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 intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dei successivi commi 4 e 5, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
 - *Piattaforma whistleblower*: piattaforma informatica mediante la quale il segnalante segnala eventuali violazioni ai sensi dell'art. 2 emersi in FER.
 - *Registro Segnalazioni*: registro in cui il Responsabile della gestione della segnalazione, all'atto del ricevimento della segnalazione, annota il numero identificativo della segnalazione, la data e la modalità di ricezione della stessa, la fase del procedimento o l'eventuale esito della fase istruttoria.
 - *Responsabile della gestione della segnalazione* (o semplicemente Responsabile): soggetto individuato mediante Determina del Direttore Generale che gestisce la segnalazione whistleblower ricevuta, con le forme e le tutele previste dal presente regolamento.
 - *Ritorsione*: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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;

- *Segnalante/whistleblower*: persona fisica che effettua la Segnalazione al responsabile della segnalazione o all'Autorità competente per materia, sulle violazioni di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e meglio identificata ai successivi commi 4 e 5 art. 1.
- Segnalazione (CON REGISTRAZIONE e SENZA REGISTRAZIONE) la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna, in modalità scritta (piattaforma *whistleblowing*/via mail) o orale (messaggistica vocale).
- *Segnalazione manifestamente infondata o non sufficientemente circostanziata*: segnalazione evidentemente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti o di accertato contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.
- *Violazione*: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di FER e che consistono in:
 - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del [decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231](#), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero 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 presente 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;
 - 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'[articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
 - 5) 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;
 - 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

4. Il presente Regolamento si applica:
 - ai dipendenti, ai componenti degli Organi Sociali, gli assunti in periodo di prova, ai lavoratori somministrati e a tutti i soggetti che si trovino, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con FER pur non avendo la qualifica di dipendenti, come, a titolo esemplificativo, i tirocinanti, retribuiti o meno,
 - ai consulenti, collaboratori e imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di FER e ai loro dipendenti e collaboratori.
5. Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Art. 1bis

SOGGETTI CHE GODONO DELLA PROTEZIONE DIVERSI DAL SEGNALANTE

1. La tutela di cui all'art. 8 è riconosciuta, oltre al segnalante di cui al precedente articolo, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, quali;
 - il facilitatore;
 - persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - Colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
 - Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, Enti presso i quali il segnalante lavora, Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Art. 2

SEGNALAZIONE OGGETTO DELLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWER

1. Oggetto del presente Regolamento sono le segnalazioni di informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di FER commesse nell'ambito dell'organizzazione di FER e trasmesse da soggetto che renda conoscibile la propria identità (*SEGNALAZIONI CON REGISTRAZIONE*).

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, altresì quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione).
2. Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con FER.

3. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili:
 - a) le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).
 - b) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità di FER).
4. Il segnalante che intenda trasmettere tramite Piattaforma *Whistleblowing* le informazioni sulle violazioni di cui al precedente comma 1, dovrà utilizzare la sezione relativa a *"violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative regionali e nazionali"*.
5. Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate ed offrire il maggior numero di elementi al fine di consentire al Responsabile che gestisce la segnalazione di effettuare le dovute verifiche.
6. In caso di segnalazione con registrazione, quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Responsabile può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite la piattaforma *Whistleblower* o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto. Le segnalazioni che, a seguito della richiesta di integrazione informativa, non siano adeguatamente circostanziate saranno ritenute inammissibili e, pertanto, per le stesse il Responsabile ne proporrà l'archiviazione.
7. Le segnalazioni anonime (SEGNALAZIONI SENZA REGISTRAZIONE) vengono gestite nelle modalità di cui al successivo art. 7.
8. Al fine di effettuare, per dovere legale o morale, la Segnalazione, il Whistleblower potrà accedere alla piattaforma informatica, attraverso browser e da qualsiasi dispositivo (pc, smartphone, tablet), accedendo al collegamento informatico <https://fer.segnalazioni.net>.
9. I fatti oggetto di segnalazione devono essere comunicati nell'esclusivo interesse dell'integrità della Società.
Sono, pertanto, escluse dalla disciplina del presente Regolamento, le segnalazioni aventi ad oggetto mere rivendicazioni o rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro (rapporti con superiori

gerarchici o colleghi) o del rapporto contrattuale con i fornitori (inadempimenti contrattuali).

Sono altresì escluse le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

10. Resta fermo l'obbligo previsto dall'art. 331 c.p. in capo ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio, di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente relativamente alle fattispecie penalmente rilevanti o, laddove non vi siano ipotesi di reato, alla Corte dei conti, all'ANAC, all'ANSF o all'Autorità all'uopo competente.
In tale eventualità, la segnalazione al superiore gerarchico ovvero al Responsabile della gestione della segnalazione non sostituisce quella all'Autorità Giudiziaria.

Art. 3

CARATTERISTICHE DELLA PIATTAFORMA INFORMATICA *WHISTLEBLOWER*

La piattaforma informatica *Whistleblower* adottata da FER per la trasmissione e la ricezione delle segnalazioni consente:

- di gestire le segnalazioni in modo trasparente, tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante, di eventuali soggetti segnalati, nonché del contenuto della segnalazione;
- di separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e permettere, pertanto, la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante, nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario (es. pubblica sicurezza);
- di verificare al segnalante lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
- al Responsabile della gestione della segnalazione, grazie all'utilizzo del codice identificativo univoco generato dal sistema, di dialogare in forma riservata e personalizzata con il segnalante;
- la tracciabilità ed archiviazione dei documenti, dei dati e delle informazioni oggetto di segnalazione e dei flussi comunicativi avviati con i segnalanti.

Art. 4

SEGNALAZIONI INOLTRE MEDIANTE CANALI DIVERSI DALLA PIATTAFORMA INFORMATICA *WHISTLEBLOWER*

1. Laddove la segnalazione venga trasmessa attraverso canali diversi dalla Piattaforma *whistleblower* ma, comunque, idonei a consentire il mantenimento della riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della segnalazione come meglio precisato al successivo comma 2, la stessa verrà protocollata e custodita presso il Responsabile e trattata con la massima riservatezza e sicurezza, secondo la disciplina di cui all'art. 6 ovvero all'art. 7, a seconda che il Segnalante abbia reso conoscibile o meno la propria identità.

2. I canali diversi dalla Piattaforma *whistleblower* ed ammessi ai fini dell'applicazione del presente regolamento poiché idonei a consentire il mantenimento della riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della segnalazione, sono:

- a) forma scritta: segnalazione cartacea o trasmessa per posta elettronica ordinaria e PEC.

In tal caso, al fine di garantire la riservatezza, sarà necessario che la segnalazione sia inserita in due buste chiuse. La prima, con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Responsabile, quale gestore della segnalazione.

- b) forma orale: alternativamente, attraverso la linea telefonica con sistema di messaggistica vocale dedicata alla ricezione delle segnalazioni, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La segnalazione effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione del presente regolamento, il segnalante deve specificare chiaramente l'intenzione di mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Art. 5

RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

1. Il Responsabile della gestione della segnalazione sono individuati mediante apposito atto del Direttore Generale.

I Responsabili debbono essere autonomi, imparziali ed indipendenti.

I Responsabili sono tenuti al rispetto della riservatezza con riferimento all'identità del Segnalante e al contenuto della Segnalazione.

Nell'espletamento delle attività di verifica della non manifesta infondatezza della Segnalazione e di gestione della stessa, il Responsabile potrà avvalersi dell'ausilio di collaboratori, i quali sono assoggettati agli stessi vincoli di riservatezza e responsabilità a cui è sottoposto il Responsabile.

Il mancato rispetto di tali obblighi di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dalla legge.

2. Laddove il Responsabile versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o segnalante), la segnalazione

potrà essere inoltrata ad un Responsabile diverso, laddove presente, da quello segnalato ovvero direttamente ad ANAC, secondo quanto stabilito dal successivo art. 10bis, ovvero all'autorità competente per materia (Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, ANSFISA).

Art. 6

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

1. La segnalazione viene interamente gestita dalla Piattaforma *whistleblower* ovvero secondo le altre modalità previste dal presente regolamento.

Il Segnalante sarà tenuto aggiornato di ogni fase di gestione della segnalazione.

La verifica della non manifesta infondatezza dei fatti rappresentati nella Segnalazione è affidata al Responsabile destinatario della segnalazione che, nel rispetto della riservatezza e dell'imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna ai fini istruttori.

Il procedimento istruttorio deve concludersi entro trenta giorni dalla ricezione della Segnalazione, prorogabile per una sola volta, per un massimo di sessanta giorni.

Il Responsabile destinatario della Segnalazione, qualora la Segnalazione attenga ad una materia che non rientra nella propria area di competenza ovvero laddove la segnalazione, in ragione del proprio contenuto, interessi anche altri Responsabili, sarà tenuto ad informare il Responsabile competente per la Segnalazione.

Nell'ambito delle attività di verifica, il Responsabile può:

- prendere contatto con il Segnalante, mediante ove possibile l'ausilio della messaggistica messa a disposizione dalla Piattaforma *whistleblower*, avendo cura di adottare tutte le cautele necessarie per preservare la riservatezza delle dichiarazioni ricevute, laddove sia indispensabile per ottenere ulteriori informazioni o chiarimenti onde valutare la non manifesta infondatezza della segnalazione;
- acquisire la documentazione necessaria per valutare la non manifesta infondatezza della segnalazione dai responsabili delle unità organizzative di FER, nel rispetto della riservatezza di eventuali soggetti segnalati e, per quanto possibile, del contenuto della Segnalazione;
- consultare soggetti che possano fornire informazioni utili ai fini della valutazione della Segnalazione, nel rispetto della riservatezza di eventuali soggetti segnalati e, per quanto possibile, del contenuto della Segnalazione, provvedendo a verbalizzare le dichiarazioni ricevute.

Al completamento delle attività istruttorie, il Responsabile della gestione della segnalazione trasmette la documentazione raccolta dalla Piattaforma *whistleblower* e una relazione riassuntiva all'uopo predisposta al Direttore Generale o, laddove la Segnalazione riguardi il Direttore Generale, all'Amministratore Generale.

Il contenuto minimo delle informazioni trasmesse è:

- Anomalia/illecito;
- iter di verifica svolto;
- parere sulla non manifesta infondatezza/infondatezza della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti non pertinente, manifestamente infondata o non sufficientemente circostanziata, il Responsabile propone al Direttore Generale l'archiviazione della stessa.

Nel caso di mancato accoglimento della proposta di archiviazione, il Direttore:

- laddove ritenga esaustiva l'istruttoria svolta dal Responsabile, dispone a quest'ultimo di dare seguito alla Segnalazione;
- laddove ritenga necessaria ulteriore attività istruttoria, indica al Responsabile le tematiche da approfondire, da concludersi entro il termine non superiore a quindici giorni.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti non manifestamente infondata, il Responsabile propone al Direttore Generale le eventuali azioni da attuare per la gestione dell'Illecito e presidi da implementare per prevenire l'eventuale compimento di futuri illeciti della stessa specie. Inoltre, il Responsabile, in relazione ai profili di illiceità/anomalia riscontrati, inoltra la Segnalazione (con la relativa documentazione e Relazione), ai seguenti soggetti:

- a) Responsabile dell'unità organizzativa di riferimento del soggetto che ha compiuto il fatto oggetto di segnalazione, anche per l'acquisizione di ulteriori elementi istruttori;
- b) Direttore Generale, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare e, successivamente, al Responsabile dell'U.O. Personale, per l'adozione degli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza;
- c) Amministratore Unico, nel caso in cui la Segnalazione riguardi il Direttore Generale, per l'adozione degli eventuali provvedimenti di competenza.
- d) Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la segnalazione di cui sia verificata la fondatezza attenga ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e alle violazioni del MOG;
- e) Autorità giudiziaria ordinaria o ANAC o Corte dei Conti, per i profili di rispettiva competenza, avendo cura di evidenziare la natura della Segnalazione, pervenuta da un soggetto a cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi del D.lgs. 24/2023.

I soggetti di cui alle lettere a-d, a loro volta, devono informare il Responsabile della gestione della segnalazione dell'adozione di eventuali provvedimenti adottati nei confronti del soggetto segnalato.

Terminata la fase di comunicazione ai soggetti/autorità competenti, il Responsabile provvederà ad informare il Segnalante, mediante piattaforma o altro canale previsto dal presente atto, circa l'esito del procedimento.

2. Come previsto dal successivo art. 10, all'atto del ricevimento della segnalazione, il Responsabile che gestisce la segnalazione è tenuto ad annotare nel Registro Unico delle Segnalazioni il numero identificativo della segnalazione, la data e la modalità di ricezione della stessa, la fase del procedimento o l'eventuale esito della fase istruttoria. Il suddetto Registro Unico, contenente l'elenco delle segnalazioni ricevute, lo stato avanzamento delle verifiche in corso e l'esito di quelle concluse, sarà inoltrato, con cadenza annuale, al Direttore Generale, all'Amministratore Unico, all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale.

Art. 7

SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, ossia le segnalazioni pervenute mediante Piattaforma whistleblower da soggetto che non renda conoscibile la propria identità (SEGNALAZIONI SENZA REGISTRAZIONE) saranno gestite ed esaminate solo laddove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ovvero siano idonee a far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Le segnalazioni anonime non circostanziate sono archiviate.

Il segnalante anonimo non beneficia delle tutele di cui all'art. 8 in caso di ritorsioni.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Art. 8

TUTELA DEL SEGNALANTE E DEGLI ALTRI SOGGETTI

Al segnalante e ai soggetti diversi dal segnalante di cui all'art. 1 bis del presente Regolamento vengono garantite le tutele meglio descritte di seguito.

1. TUTELA DELL'ANONIMATO. L'identità del Segnalante e degli altri soggetti di cui all'art. 1bis del presente Regolamento, e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, vengono tutelate in tutte le fasi della procedura, salve le ipotesi previste per legge, mediante l'attribuzione di un codice identificativo univoco generato dalla piattaforma informatica *Whistleblower*.

L'identità, in ogni caso, non può essere rivelata dal Responsabile della gestione della segnalazione o da coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti nel processo di accertamento della Segnalazione, senza espresso consenso del Segnalante. La rilevazione dell'identità o del contenuto della Segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del R.D. 148 del 1931, fatte salve ulteriori responsabilità previste dalla legge.

L'identità del whistleblower può essere rivelata, anche senza il consenso dello stesso, solo nel caso in cui la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basi unicamente sulla denuncia del Segnalante e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa del denunciato. Spetta al Responsabile dell'U.O. Personale valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di *assoluta indispensabilità* della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, Responsabile dell'U.O. Personale deve adeguatamente motivare la scelta.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la

conoscenza dell'identità 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.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

2. TUTELA DELLA RISERVATEZZA. L'acquisizione e gestione delle segnalazioni, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avviene in conformità alla normativa in tema di tutela 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 al D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679.

3. IL DIVIETO DI ADOZIONE DI MISURE RITORATIVE E/O DISCRIMINATORIE NEI CONFRONTI DEL SEGNALENTE E SOGGETTI DIVERSI DAL SEGNALENTE DI CUI ALL'ART. 1 BIS. Il Whistleblower che segnala ai responsabili, all'ANAC, all'ANSF, all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti i fatti oggetto del presente Regolamento non può subire le seguenti ritorsioni (a titolo esemplificativo e non esaustivo)

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni è subordinata alle seguenti condizioni e requisiti.

1) Il soggetto ha segnalato o denunciato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.

2) La segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.

3) È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione/denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Il Segnalante che ritenga di aver subito una discriminazione connessa alla Segnalazione effettuata ha la facoltà di comunicarlo all'Autorità competente per materia o alle organizzazioni sindacali.

È a carico dell'ente dimostrare che le misure adottate nei confronti del segnalante, ritenute discriminatorie o ritorsive, siano invero motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. In questi casi, inoltre, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

4. DIVIETO DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI ACCESSO AL CONTENUTO DELLA SEGNALEZIONE.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 ss. della Legge 7 agosto 1990, n° 241. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione, né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/90 s.m.i.

5. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ RISPETTO ALLA RIVELAZIONE DI ALCUNE CATEGORIE DI INFORMAZIONI CHE OPERANO AL RICORRERE DI DETERMINE CONDIZIONI.

Sussistenza di limitazioni di responsabilità a favore del segnalante o delle persone di cui all'art. 1 bis che operano alla presenza cumulativa delle due condizioni di seguito elencate, in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa (Reati non configurabili nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto se opera la scriminante, violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali, rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta):

1) Fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;

2) Effettuare la segnalazione, nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

6. DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI DEI DIRITTI E DEI MEZZI DI TUTELA IVI PREVISTI. Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele

previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.

Art. 9
RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Le tutele di cui al precedente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla segnalazione ovvero la sua responsabilità civile extracontrattuale, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Art. 10
**REGISTRO UNICO DELLE SEGNALAZIONI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE
INERENTE ALLE SEGNALAZIONI**

1. Al fine di garantire il rispetto degli obblighi di trasparenza, il Responsabile della gestione della segnalazione è tenuto ad annotare nel Registro Unico delle Segnalazioni, all'atto del ricevimento della segnalazione, il numero identificativo della segnalazione, la data e la modalità di ricezione della stessa, la fase del procedimento o l'eventuale esito della fase istruttoria.
2. Il Registro Unico delle Segnalazioni, contenente l'elenco delle segnalazioni ricevute, lo stato avanzamento delle verifiche in corso e l'esito di quelle concluse, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà inoltrato, con cadenza annuale, al Direttore Generale, all'Amministratore Unico, all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale.
3. 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.

Art. 10bis
CANALE ESTERNO PRESSO ANAC

È possibile effettuare una segnalazione attraverso il canale esterno di ANAC solo laddove:

1. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte del Responsabile della gestione della segnalazione;
2. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere (ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili) che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (es. si pensi all'ipotesi in cui vi sia il fondato timore che non sarebbe svolta alcuna attività a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione; o a seguito dell'occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza);

3. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere – nei termini indicati al punto 2 - che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. (si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente).

Art. 11
PUBBLICITÀ E DIFFUSIONE

Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito FER, alla pagina "Amministrazione Trasparente", nella sezione *Altri Contenuti*.

Il suddetto collegamento informatico deve essere, inoltre, inserito nei contratti di lavoro stipulati tra FER e nuovi dipendenti nonché nei contratti stipulati da FER con consulenti, collaboratori e imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di FER. Al riguardo, i predetti Fornitori si impegnano a diffondere il presente documento ai propri dipendenti e collaboratori che operano con FER.