



Regolamento in materia di Whistleblowing

Approvato con Delibera Dell'Amministratore Unico del 05/07/2023

Sommario

1. PREMESSA	3
2. DEFINIZIONI.....	3
3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
4. FINALITA'.....	4
5. PERIMETRO SOGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE	4
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
8. MODALITA' DI INVIO E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	6
9. SOGGETTI INTERNI COINVOLTI NELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	7
10. PROCEDURA TRASMISSIONE/RICEZIONE/GESTIONE SEGNALAZIONI - FASI	8
10.1 Istruttoria interna - Verifica della fondatezza della segnalazione.....	8
10.2 Conclusione del procedimento	8
11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE.....	9
11.1 Tutela dell'anonimato.....	9
11.2 Divieto di discriminazione	9
11.3 Sottrazione al diritto di acceso della segnalazione	10
11.4 Giusta causa di rilevazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto	10
12. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	11
13. TUTELA DEL SEGNALATO	11
14. DIFFUSIONE	11
15. CONSERVAZIONE E TRACCIABILITA' DELLA SEGNALAZIONE	11
16. TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY	12

1. PREMESSA

L'espressione "whistleblower" fa riferimento al soggetto (dipendente o terzo) che in ambito aziendale segnala agli organi legittimati ad intervenire condotte illecite o irregolari apprese in ragione del rapporto di lavoro, commesse ai danni dell'interesse pubblico.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

La finalità del whistleblowing è quello di consentire alla società di venire a conoscenza di situazioni pregiudizievoli per l'azienda, consentendo di affrontare il problema segnalato nel modo più tempestivo possibile.

La gestione virtuosa del whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Le segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato attiene a pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti, i terzi, i soci.

2. DEFINIZIONI

ANAC: Autorità Nazionale Anti Corruzione

Whistleblower: Soggetto che effettua la segnalazione

Whistleblowing: procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare il segnalante

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

La tutela prevista dall'ordinamento nazionale per i dipendenti che segnalano gli illeciti, racchiude le sue norme principali nelle seguenti disposizioni legislative e di indirizzo:

- Legge n.190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"; nello specifico l'art. 1, comma 51 della richiamata legge ha inserito nell'ambito del D. Lgs. n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", un nuovo articolo, il 54 bis, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";
- Decreto-legge n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing;
- Determinazione ANAC n. 6/2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)" che prevede l'ampliamento dell'istituto al dipendente che segnala condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, nonché ai consulenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo e, ancora, ai collaboratori di imprese fornitrici dell'amministrazione;

-
- 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";
 - "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54- bis, del D.lgs. 165/2001", documento approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 469/2021;
 - Decreto Legislativo n.24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

4. FINALITA'

Il presente regolamento intende individuare idonee soluzioni organizzative in materia di whistleblowing, in conformità con quanto previsto dalle citate disposizioni normative, ed in particolare:

- chiarire il ruolo del RPCT figura identificata da ANAC quale destinatario della segnalazione;
- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- definire il contenuto della segnalazione;
- identificare i canali messi a disposizione del whistleblower per la denuncia di presunte irregolarità e violazioni;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per la conclusione dell'istruttoria;
- definire le forme di tutela dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

5. PERIMETRO SOGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE

Possono segnalare azioni/comportamenti e/o omissioni ritenute illecite, cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro:

- componenti degli Organi Sociali (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);
- personale dipendente e tirocinanti;
- soggetti terzi, lavoratori, consulenti e collaboratori delle imprese fornitrici di beni, servizi o che realizzano opere in favore della società.

6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose corruttive ma anche ogni altra

situazione in cui nel corso dell'attività lavorativa si constati la violazione delle norme comportamentali e procedurali anticorruptive nonché ad ogni situazione venutasi a creare nell'ambiente di lavoro in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'organizzazione (maladministration) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- attuate in violazione del Codice Etico, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, del Modello ex legge 231/2001 o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- a pregiudizio degli utenti o dei dipendenti o di altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società;
- altre condotte in violazione di norme di legge, procedure e regolamenti aziendali.

In merito alla concreta delimitazione del perimetro oggettivo della normativa sensibile per il whistleblowing, la Società non ritiene possibile effettuare a priori una ricognizione di tutti i comportamenti che possano essere oggetto di segnalazione e per i quali pertanto si rimanda al contenuto specifico del D.Lgs. n.24/2023.

A titolo meramente esemplificativo e certamente non esaustivo, quindi, possono rilevare atti o fatti che riguardano condotte o comportamenti quali:

- assunzioni non trasparenti;
- irregolarità contabili;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio non dovuti, come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile e altre violazioni in materia amministrativa o fiscale;
- falsa rappresentazione, soppressione e/o occultamento di informazioni amministrative o finanziarie;
- episodi riconducibili a possibili illeciti o fenomeni di frode o corruzione, furto e appropriazione indebita di denaro, valori o forniture;
- pagamenti e liquidazioni illegittime a soggetti non legittimati;
- falsa sottoscrizione di documentazione contrattuale;
- falsificazione delle presenze a lavoro;
- utilizzo delle risorse e dei beni della società per uso personale, senza autorizzazione;
- false dichiarazioni;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti elementi:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione dell'inquadramento e della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- allegare e/o indicare eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'art. 54 bis del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art. 1 della Legge n.179/2017, prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro», ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa.

È comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche, solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto contrattuale di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia di risorse umane, né costituiscono fatti meritevoli di segnalazione quelli fondati su meri sospetti o voci correnti.

8. MODALITA' DI INVIO E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere indirizzata:

- al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza utilizzando:
 - ✓ l'indirizzo segnalazioniwhistleblowing@pescaraenergiaspa.it;
 - ✓ a tale scopo è possibile utilizzare l'apposito Modulo (Allegato 1 del presente Regolamento) conforme a quanto previsto dalla normativa, rinvenibile dal collegamento "Whistleblowing" sulla home page del sito

internet aziendale e sotto la voce "Whistleblowing" nella sottosezione "Altri contenuti" della sezione "Società Trasparente"; la riservatezza è garantita dalla circostanza che a tale casella ha accesso esclusivamente il RPCT (resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo);

- ✓ la piattaforma informatica @WHISTLEBLOWING accessibile dal collegamento "Whistleblowing" sulla home page del sito internet aziendale <https://pescaraenergiaspa.segnalazioni.net/>; tramite la piattaforma di segnalazione interna appositamente dedicata alla ricezione delle segnalazioni è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante mediante l'impiego di un protocollo di crittografia che garantisce la segregazione dell'identità del segnalante dal contenuto della segnalazione;
- ✓ il servizio postale o la posta interna (indirizzata al RPCT c/o Pescara energia SpA in Via del Circuito n.26 - Pescara); a tale scopo è possibile utilizzare l'apposito Modulo (Allegato 1 del presente Regolamento) conforme a quanto previsto dalla normativa, rinvenibile dal collegamento "Whistleblowing" sulla home page del sito internet aziendale e sotto la voce "Whistleblowing" nella sottosezione "Altri contenuti" della sezione "Società Trasparente"; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- ✓ verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal RPCT.

Al whistleblower, qualsiasi sia la modalità di invio della segnalazione, entro sette giorni dalla ricezione, viene rilasciato/trasmesso un avviso di ricevimento.

- all'Autorità Nazionale Anticorruzione mediante l'applicazione messa a disposizione dall'Autorità tramite il proprio portale dei servizi raggiungibile al seguente url <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/#%2F> nei casi previsti all'art.6 del D. Lgs. n.24/2023;
- all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

Qualora la segnalazione venisse presentata a qualsiasi altro dipendente della società, quest'ultimo dovrà tempestivamente, entro sette giorni dal suo ricevimento, provvedere ad inoltrarla al RPCT, nel rispetto delle garanzie di riservatezza.

Qualora la segnalazione riguardi un comportamento scorretto addebitato al RPCT, la segnalazione potrà essere inviata al Presidente del Consiglio di Amministrazione o direttamente ad ANAC.

9. SOGGETTI INTERNI COINVOLTI NELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Qualora risultasse necessario il RPCT può coinvolgere altri soggetti interni od anche soggetti esterni, consulenti con competenza specifica, individuati di volta in volta in base alla tipologia di attività istruttoria che viene in rilievo; questi soggetti sono coinvolti solo con riferimento ai fatti segnalati con la massima attenzione ad evitare la condivisione di elementi che possano portare all'identificazione del soggetto segnalante.

10. PROCEDURA TRASMISSIONE/RICEZIONE/GESTIONE SEGNALAZIONI - FASI

10.1 Istruttoria interna - Verifica della fondatezza della segnalazione

L'attività istruttoria si sostanzia in attività di verifica e di analisi ed è finalizzata a verificare l'effettiva sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato

A conclusione dell'istruttoria il RPCT valuta la fondatezza della segnalazione.

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

Qualora invece la segnalazione risulti fondata il RPCT redige una relazione sulle attività svolte e sulle relative risultanze istruttorie, disponibile agli atti per il prosieguo della gestione procedimentale a cura degli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

10.2 Conclusione del procedimento

A conclusione degli accertamenti, sia in caso di infondatezza che di accertata veridicità della segnalazione, il RPCT informa dell'esito il segnalante, con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

Il RPCT in relazione alla natura della violazione provvederà:

- a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, alla Corte dei conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al vertice societario affinché provveda all'adozione delle misure idonee, in relazione alla segnalazione ricevuta, per il ripristino della legalità;
- inoltrare la segnalazione all'ufficio preposto i profili di responsabilità disciplinare, laddove non vi siano ipotesi di reato.

Il RPCT fornisce un primo riscontro in merito allo stato di avanzamento della procedura entro tre mesi dal ricevimento della segnalazione e conclude l'istruttoria entro 150 giorni.

Il processo deve in ogni caso essere concluso nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti.

11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

11.1 Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile, nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

L'identità del segnalante può invece essere rivelata al soggetto segnalato, quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il segnalato non ha diritto a ottenere indicazioni circa l'origine della segnalazione, né tantomeno informazioni circa i dati personali del segnalante.

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

Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

11.2 Divieto di discriminazione

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione vige il divieto di discriminazione.

Il personale che effettua una segnalazione non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono, a titolo esemplificativo, azioni disciplinari ingiustificate, emarginazione professionale, reiterato rigetto di richieste, demansionamento, molestie sul luogo di lavoro, licenziamento, mobbing, trasferimento ingiustificato ed ogni altra forma di ritorsione o pressione che determini condizioni di lavoro non tollerabili per il segnalante.

Per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica le ritorsioni possono consistere in: ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione ad ANAC, alla quale è affidato il potere di accertare che la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, nel caso, di applicare le sanzioni amministrative previste.

La comunicazione può avvenire da parte del segnalante o delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state attuate.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT, lo stesso offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (quali, a titolo meramente esemplificativo, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti) il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

11.3 sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge n.241/1990 e s.m.i., nonché dal D.Lgs. n.33/2013 come modificato dal D.Lgs. n.97/2016.

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 Legge. n. 241/90 s.m.i..

11.4 Giusta causa di rilevazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Il whistleblower gode della tutela riconosciuta all'art. 3, co. 1, Legge n.179/2017, che qualifica la rivelazione effettuata dal segnalante, come "giusta causa" di rivelazione, escludendo l'integrazione dei reati di "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio" (art. 326 cp), "rivelazione del segreto professionale" (art. 622 c.p.), "rivelazione dei segreti scientifici e industriali" (art. 623 cp).

Presupposti per la "giusta causa" sono:

- la finalità di tutelare «l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni»;
- le notizie e i documenti oggetto della segnalazione non devono essere appresi «in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata»;
- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non
- devono essere rivelati «con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione

dell'illecito» e, in particolare, la rivelazione deve avvenire con i canali di comunicazione previsti dalla legge (ANAC, RPCT, Autorità Giudiziaria).

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p. e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

L'invio a soggetti diversi da quelli indicati per legge o l'utilizzo di altri canali, non specificamente predisposti per le segnalazioni di whistleblowing, potrebbe comportare il rischio di diffusione delle informazioni coperte da segreto. Tale rischio non può essere tollerato e, pertanto, fa venire meno la giusta causa della rivelazione di cui all'art 3, co. 1, giacché denota un comportamento non congruo e diligente che non può essere giustificato.

12. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa e diffamatoria ai sensi del Codice Penale o ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

13. TUTELA DEL SEGNALATO

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del soggetto segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, le segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del segnalante.

14. DIFFUSIONE

Al presente regolamento viene data massima diffusione attraverso l'affissione sulle bacheche aziendali, la intranet aziendale e la pubblicazione nella home page del sito internet aziendale www.pescaraenergiaspa.it e nella sezione "Società Trasparente", affinché siano resi noti ai dipendenti gli strumenti a loro disposizione e le tutele loro riservate, allo scopo di favorire in ogni modo l'emersione di condotte illecite e la tutela dell'integrità dell'ente.

15. CONSERVAZIONE E TRACCIABILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Il RPCT garantisce la tracciabilità dei dati e delle informazioni, provvedendo alla conservazione, in formato cartaceo e/o elettronico, della documentazione relativa a tutte le fasi di gestione delle segnalazioni in modo da consentire la ricostruzione ex post del processo stesso.

Nell'archiviazione e conservazione della documentazione il RPCT garantiscono la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante e del segnalato in conformità alla normativa vigente. La documentazione relativa alle segnalazioni verrà

conservata presso gli uffici della Società per un periodo pari a cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

16. TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali avviene nella misura strettamente necessaria e pertinente alle finalità per le quali sono raccolti.