



## Decreto Legislativo n. 24/2023: ExxonMobil Italiana Gas S.r.l.

### Politica Whistleblowing

La Legge n. 179/2017, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, ha esteso anche al settore privato la disciplina concernente il cd. *whistleblowing*, al fine di incentivare, in ottica preventiva, l’emersione di situazioni che possono costituire un pregiudizio per l’ente stesso e, allo stesso tempo, prevedere adeguate forme di tutela nei confronti di coloro che effettuano le Segnalazioni, sotto il duplice profilo della garanzia della riservatezza dell’identità del Segnalante e del divieto di misure discriminatorie.

Successivamente, con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. “**Decreto Whistleblowing**”), l’Italia ha dato attuazione alla Direttiva Europea 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei *whistleblowers* in tutti gli stati membri.

Scopo della presente policy è quello di fornire chiare indicazioni circa il contenuto e l’oggetto della Segnalazione, le modalità di trasmissione della Segnalazione, l’attività di analisi e di trattamento della Segnalazione, le forme di tutela nei confronti del Segnalante e i diritti del Segnalato, nonché le sanzioni applicabili nel caso in cui venga accertata una violazione rilevante, ovvero nelle ipotesi di inosservanza della stessa disciplina in materia di *whistleblowing*.

### 1. Definizioni

Ai fini del presente documento ed in linea con la disciplina del Whistleblowing, come risultante da ultimo dal D. Lgs. n. 24/2023 (art. 2), si intendono per:

- «**Violazioni**» i comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società e che consistono in:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
  - illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al 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 Decreto Whistleblowing, 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;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 TFUE specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
  - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, TFUE, 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;
  - 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);
- «**Informazioni sulle Violazioni**» le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
  - «**Segnalazione**» la comunicazione, scritta o orale, di informazioni sulle Violazioni;
  - «**Segnalante**» o «**Whistleblower**» la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
  - «**Segnalato**» o «**Persona Coinvolta**» la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
  - «**Facilitatore**» la persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
  - «**Segnalazione Interna**» la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di ExxonMobil Italiana Gas S.r.l.;
  - «**Segnalazione Esterna**» la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di ANAC ex art. 7 del Decreto Whistleblowing;
  - «**Divulgazione Pubblica**» o «**Divulgare Pubblicamente**» il rendere di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
  - «**Gestore**» il soggetto cui è affidata la gestione del canale di Segnalazione Interna della Società e la relativa istruttoria;
  - «**Seguito**» l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della Segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
  - «**Riscontro**» la comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al Seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;
  - «**Ritorsione**» qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

## 2. Destinatari

Interesse della Società è quello di rivolgere la procedura sulle Segnalazioni di condotte illecite e/o Violazioni al maggior numero possibile di soggetti, al fine di garantire la più ampia diffusione della cultura dell'etica e della trasparenza all'interno dell'azienda.

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto Whistleblowing, sono destinatari di questo processo:

- 1) i dipendenti di ExxonMobil Italiana Gas S.r.l. (la "Società"), 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;
- 2) 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 la Società;
- 3) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- 4) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- 5) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- 6) 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 la Società.

La presente disciplina si applica ai predetti soggetti anche *i)* 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; *ii)* durante il periodo di prova o *iii)* successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso (art. 3, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023).

## 3. Oggetto e contenuto della Segnalazione

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 sono oggetto di Segnalazione le Violazioni commesse, compresi i fondati sospetti, nonché le Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il Legislatore ha tipizzato le fattispecie di Violazioni che possono essere oggetto di Segnalazione nel settore privato (art. 2 del D. Lgs. n. 24/2023, cui si rinvia per una descrizione più dettagliata), che comprendono:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE (e delle disposizioni nazionali di attuazione) indicata nell'Allegato 1 del D. Lgs. n. 24/2023 e relativa ai settori ivi menzionati; gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE; gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno; nonché gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle suddette disposizioni

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle Violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del Decreto Whistleblowing, non possono essere oggetto di Segnalazione:

- a) 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 o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).
- b) Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto. Si tratta di violazioni cui le disposizioni attuative di direttive e regolamenti UE già garantiscono apposite procedure di segnalazione (es. violazioni nel settore bancario e degli intermediari finanziari).
- c) Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi a sua conoscenza che siano utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tal fine, la Segnalazione dovrà preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, comprese le circostanze di tempo e di luogo;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Le Segnalazioni non possono contenere accuse che il Segnalante sappia essere false. La Segnalazione non garantisce alcuna tutela al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Allo stesso modo, fermo quanto previsto al par. 9.3. della presente policy, è impregiudicata la responsabilità penale, civile e/o disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Il D. Lgs. n. 24/2023 non pregiudica l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE in materia di:

- i. informazioni classificate: le classifiche di segretezza ex art. 42, l. n. 124/2007, sono apposte dalle singole amministrazioni per circoscrivere la conoscenza delle informazioni per i soggetti che abbiano necessità di accedervi o a ciò abilitati, in ragione delle loro funzioni istituzionali;
- ii. segreto professionale forense, al fine di proteggere la riservatezza delle comunicazioni tra avvocati e clienti;
- iii. segreto professionale medico, al fine di mantenere la natura riservata delle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria e pazienti, nonché la riservatezza delle cartelle cliniche;

- iv. segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- v. norme di procedura penale, in particolare con riferimento all'obbligo di segretezza delle indagini ai sensi dell'art. 329 c.p.p.;
- vi. disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura, sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- vii. disposizioni in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza;
- viii. disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali ex art. 28, l. n. 300/1970.

#### 4. Il Canale di Segnalazione Interna

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, del D. Lgs. n. 231/2001 e dell'art. 4, comma 1, del Decreto Whistleblowing, la Società ha attivato il Canale di Segnalazione Interna, volto a consentire l'effettuazione delle Segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del suddetto Decreto Whistleblowing, *«la gestione del canale di Segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di Segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato»*.

La Società ha, quindi, individuato quale gestore del Canale di Segnalazione Interna l'**Organismo di vigilanza della Società di cui al D. Lgs 231/01 ("Organismo di Vigilanza")**. La Società, titolare del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Decreto Whistleblowing, ha pertanto provveduto ad autorizzare l'Organismo di Vigilanza al trattamento dei dati personali relativi alla fase di ricezione della Segnalazione ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

In conformità a quanto previsto del Decreto Whistleblowing, le Segnalazioni di cui alla presente sezione possono essere effettuate:

1. in forma scritta, tramite posta ordinaria all'Organismo di Vigilanza - Via Sabazia, 94 - 17047 Vado Ligure (SV), in busta chiusa recante l'indicazione "Riservata al Gestore della Segnalazione";
2. in forma orale al numero telefonico 001-800-963-9966 oppure 001-346-335-6100, provvisto anche di sistema di messaggistica vocale;
3. su richiesta del Segnalante, la Segnalazione interna in forma orale può essere effettuata mediante un incontro diretto fissato dall'Organismo di Vigilanza entro un termine ragionevole. La richiesta viene inoltrata all'Organismo di Vigilanza tramite posta elettronica all'indirizzo [odv@ciropellegrino.it](mailto:odv@ciropellegrino.it)

Nell'ipotesi di Segnalazione riguardante il Gestore delle Segnalazioni, la stessa potrà essere effettuata in forma scritta, tramite posta ordinaria al Presidente della Società - Via Sabazia, 94 - 17047 Vado Ligure (SV), in busta chiusa recante l'indicazione "Riservata al Presidente della Società", ovvero in forma orale mediante incontro diretto con il Presidente della Società da richiedere tramite posta ordinaria indirizzata al Presidente della Società.

Le Segnalazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, o violazioni del Modello possono essere effettuate esclusivamente tramite il canale di Segnalazione interna.

Tali canali dedicati assicurano la riservatezza dell'identità del Segnalante e degli altri soggetti di cui all'art. 3 del Decreto Whistleblowing, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. La casella email relativa all'indirizzo [odv@ciropellegrino.it](mailto:odv@ciropellegrino.it) è accessibile esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza, e ne è precluso l'accesso ad ogni altro soggetto della Società.

Le Segnalazioni anonime sono conservate dall'Organismo di Vigilanza e tenute distinte dalle Segnalazioni in quanto considerate segnalazioni ordinarie non soggette al regime di cui al Decreto Whistleblowing.

Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la Segnalazione, previo consenso della persona Segnalante, è documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, alla persona Segnalante è data la possibilità, ove possibile, di verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del Gestore. Alla persona Segnalante è concesso, ove possibile, verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore, essa, previo consenso della persona Segnalante, è documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, alla persona Segnalante è concesso, ove possibile, di verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Qualora un soggetto diverso dal Gestore dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso dovrà trasmetterla all'Organismo di vigilanza entro sette giorni dal suo ricevimento dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante, sempre secondo le modalità sopra esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Il Gestore collabora con gli uffici della Società competenti in base all'oggetto della Segnalazione, assicurando in ogni caso la trasmissione delle sole informazioni rilevanti e la riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte.

#### **4.1. Analisi delle Segnalazioni interne**

La riservatezza delle informazioni e della documentazione contenute nella Segnalazione viene garantita in ogni fase del processo di gestione: ricevimento, vaglio preliminare, eventuale istruttoria, valutazione finale e/o archiviazione.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto Whistleblowing, il Gestore:

- a) rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante;
- c) richiede al Segnalante, se necessario, integrazioni;

- d) dà diligente Seguito alle Segnalazioni ricevute;
- e) fornisce 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.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di un preliminare vaglio svolto dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa e per distinguerla dalla mera lamentela personale.

Pertanto, dovrà essere primariamente valutato:

- se la Segnalazione rientri nel campo della presente Policy;
- se la Segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi;
- quanto è grave ed urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi;
- se l'oggetto della Segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione;
- se la Segnalazione contiene elementi sufficienti per poter essere verificata, o risulta troppo generica, o corredata da documentazione non appropriata o inconferente. In tal caso, il Gestore può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Qualora in seguito a tale primo vaglio si riscontri una manifesta infondatezza dei fatti o l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati, la Segnalazione verrà archiviata con esplicitazione delle relative motivazioni, dandone notizia al Segnalante, il quale avrà, in ogni modo, la possibilità di fornire ulteriori elementi utili all'indagine.

Laddove, invece, a seguito della fase di studio preliminare, emergano elementi ritenuti sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad avviare una specifica attività istruttoria.

Il Gestore delle Segnalazioni ha il potere di ricorrere alla collaborazione di altre funzioni aziendali, alle quali potrà fare richiesta di condivisione di specifiche informazioni o di documenti, nonché all'ausilio di esperti esterni alla Società, il tutto nel rispetto della tutela della riservatezza del Segnalante, previa anonimizzazione dei dati contenuti nella Segnalazione o comunque in conformità con le previsioni del regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR").

#### **4.2. Esito dell'attività istruttoria**

Al termine della istruttoria, il Gestore comunica gli esiti degli approfondimenti e delle verifiche relative alla Segnalazione ai Responsabili delle Funzioni aziendali eventualmente interessate dai contenuti della Segnalazione medesima.

Il Gestore è tenuto fornire un riscontro al Segnalante in merito alla Segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla Segnalazione e dei motivi della scelta effettuata (es. archiviazione, avvio di una inchiesta interna, rinvio a una autorità competente per ulteriori indagini), salvo che tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta.

Il Gestore comunicherà, inoltre, gli esiti dei propri accertamenti al Consiglio di Amministrazione.

#### **5. Il Canale di Segnalazione Esterna**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna quando, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) il Canale di Segnalazione Interna non è attivo;
- b) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione Interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;
- c) il 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) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Canale di Segnalazione Esterna è istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attraverso la pagina web <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Le Segnalazioni Esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica sul sito web di ANAC, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione Esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

Nella gestione del Canale di Segnalazione Esterna, ANAC svolge le seguenti attività:

- a) fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del Canale di Segnalazione Esterna e del Canale di Segnalazione Interna, nonché sulle misure di protezione di cui al capo III del Decreto Whistleblowing;
- b) dà avviso alla persona Segnalante del ricevimento della Segnalazione Esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona Segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona Segnalante;
- c) mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- d) dà diligente Seguito alle Segnalazioni ricevute;
- e) svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla Segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- f) dà Riscontro alla persona Segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione Esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- g) comunica alla persona Segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti ex art. 7, comma 2, del Decreto Whistleblowing, o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

## 6. La divulgazione pubblica e la denuncia

Ferma l'operatività dei Canali di Segnalazione Interna e il Canale di Segnalazione Esterna di cui *supra*, il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, ossia rendendo di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione Interna ed Esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione Esterna, laddove consentito, cui non è stato dato Riscontro nei termini previsti *supra*;

- b) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- c) 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 stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

I soggetti destinatari della disciplina del Decreto Whistleblowing possono altresì rivolgersi alle autorità giudiziarie e contabili per denunciare di condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

### **7. La Segnalazione anonima**

Vi è la possibilità di effettuare segnalazioni che non consentano di identificare il loro autore. Tuttavia, la Segnalazione anonima, oltre a comportare maggiori difficoltà di accertamento, può comunque determinare in capo al Segnalante il rischio di eventuali ritorsioni, senza, però, permettere all'organizzazione di apprestare gli appositi strumenti di tutela previsti in caso di Segnalazione confidenziale. Per tali ragioni la segnalazioni anonime sono considerate segnalazioni ordinarie non soggette al regime di cui al Decreto Whistleblowing.

I soggetti preposti sono tenuti ad approfondire, accertare e verificare i fatti segnalati, a prescindere dalla conoscenza dell'identità del segnalante, qualora i medesimi assumano carattere di particolare rilevanza o gravità e presentino informazioni adeguatamente circostanziate.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le tutele previste dal Decreto Whistleblowing per il Segnalante.

### **8. Conservazione della documentazione e delle informazioni oggetto di segnalazione**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni e assicura la corretta archiviazione di tutta la documentazione di supporto alla Segnalazione per il periodo di tempo necessario per il perseguimento delle finalità per le quali i dati sono stati raccolti e, comunque, per un periodo non eccedente i cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza registra le segnalazioni anonime ricevute e conserva la relativa documentazione per il medesimo periodo di tempo, rendendo 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.

### **9. Le misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing**

Il Decreto Whistleblowing prevede un sistema di protezione composto dei seguenti tipi di tutela:

- a) la **tutela della riservatezza** del Segnalante, del Facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione;
- b) la **tutela da eventuali misure ritorsive** adottate dall'ente in ragione della Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata;
- c) le **limitazioni della responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni;

- d) **la previsione di misure di sostegno** da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC, e la disciplina di **rinunce e transazioni**.

I predetti meccanismi di tutela operano nei confronti:

- i. del Segnalante;
- ii. del Segnalato;
- iii. del Facilitatore;
- iv. delle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, 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;
- v. dei 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;
- vi. degli 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 già menzionate persone.

Le misure di protezione si applicano alle suddette persone quando, al momento della Segnalazione, la persona Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto e che la Segnalazione sia stata effettuata secondo la procedura descritta *supra* (art. 16 del Decreto Whistleblowing).

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

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *Whistleblower* nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile.

Salve le limitazioni di responsabilità di cui *infra*, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non sono garantite le tutele stabilite dal Capo III del D. LGS. n. 24/2023 e, alla persona Segnalante o denunciante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

Le tutele stabilite *supra* sono applicate, anche in maniera tardiva, laddove nei successivi gradi di giudizio venga accertata con sentenza passata in giudicato l'assenza di responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia commessi con la Segnalazione, ovvero l'assenza della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

### **9.1. La tutela della riservatezza**

ExxonMobil Italiana Gas S.r.l. tutela l'identità del Segnalante, del Segnalato e degli altri soggetti indicati *supra*, garantendone la riservatezza fino alla conclusione dei procedimenti avviati a causa della Segnalazione.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del D. Lgs. n. 196/2003 (cd. "Codice Privacy").

La tutela è estesa anche al Segnalato e alle persone coinvolte nella Segnalazione, in ragione dell'esigenza di salvaguardare i diritti di soggetti che, per effetto della Segnalazione, potrebbero subire danni alla loro reputazione o altre conseguenze negative ancor prima che venga dimostrata l'estraneità o meno degli stessi ai fatti segnalati, con potenziale danno reputazionale ed economico anche alla Società.

Al fine di assicurare che le identità dei soggetti suindicati rimangano segrete, si prevede un obbligo di riservatezza in capo all'Organismo di Vigilanza, e di qualsiasi altro soggetto coinvolto, nel rispetto della disciplina GDPR, nella gestione della Segnalazione, che, al di fuori delle ipotesi espressamente previste dalla presente sezione, non possono rivelare alcuna informazione che abbiano appreso nell'esercizio delle proprie funzioni.

È garantita l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati indentificati dall'organizzazione quali deputati a ricevere le Segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare:

1. se l'addebito risulti fondato su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti da quest'ultima, l'identità del Segnalante non può essere rivelata;
2. se l'addebito risulti fondato esclusivamente o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità risulti assolutamente indispensabile alla 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 tal caso, è dato avviso al Segnalante con comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione.

Nel caso in cui la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, è necessario acquisire il previo consenso del Segnalante e dare avviso in forma scritta dei motivi alla base della rivelazione.

Sono fatte salve le disposizioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione inerente la Segnalazione, laddove richieste dalle Autorità procedenti in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di altri Enti Pubblici originate dalla Segnalazione.

## **9.2. La tutela dalle Ritorsioni**

La Società tutela gli enti e le persone indicate dall'art. 3 del Decreto Whistleblowing da qualsiasi tipo di Ritorsione, anche tentata o minacciata.

Costituiscono Ritorsioni le fattispecie elencate dall'art. 17, co. 4, del D. LGS. n. 24/2023 e, in particolare:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

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

È previsto, altresì un regime di inversione dell'onere della prova:

- a) nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
- b) in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone indicate dall'art. 3, commi 1, 2, 3 e 4 del Decreto Whistleblowing, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del D. LGS. n. 24/2023, una Segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Tale regime di onere probatorio non si applica ai Facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo, ai colleghi di lavoro e agli enti di proprietà del Segnalante.

Le medesime misure sono applicate anche ai casi di Segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona Segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Il licenziamento comminato per Ritorsione al soggetto Segnalante e degli altri soggetti indicati nell'art. 3 del Decreto Whistleblowing è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva adottata nei confronti dei predetti soggetti ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing.

I soggetti menzionati nell'art. 3 del Decreto Whistleblowing licenziati a causa della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (l. 20 maggio 1970, n. 300) o dell'art. 2, D. Lgs. n. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'adozione di Ritorsioni nei confronti dei predetti soggetti deve essere segnalata direttamente e in via esclusiva ad ANAC mediante l'apposito canale previsto nel proprio sito web.

La persona soggetta a Ritorsione deve fornire ad ANAC elementi da cui sia possibile dedurre la consequenzialità tra la Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e la lamentata ritorsione, ovvero, nel caso di Ritorsioni tentate o minacciate, elementi da cui è possibile desumere l'effettività del tentativo o della minaccia.

Laddove la Società riceva una Segnalazione di Ritorsione per cui non è competente, è tenuto a trasmetterla ad ANAC entro 7 giorni inserendola nella piattaforma informatica di ANAC.

### **9.3. Le limitazioni di responsabilità**

Ai sensi dell'art. 20 del Decreto Whistleblowing, non è punibile il soggetto che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto<sup>1</sup> o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, laddove:

- al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la Violazione;
- la Segnalazione, divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing per beneficiare delle tutele.

In tali ipotesi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

La limitazione della responsabilità si estende anche ai comportamenti, gli atti o le omissioni collegati alla Segnalazione o strettamente necessari a rivelare la Violazione, salvo che il fatto non costituisca reato (art. 20, commi 3 e 4, D. Lgs. n. 24/2023).

### **9.4. Le misure di sostegno e la disciplina di rinunce e transazioni**

Il Segnalante ha a disposizione le misure di sostegno fornite da enti del Terzo settore inseriti nell'apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito, e relative a informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Ai sensi dell'art. 22 del Decreto Whistleblowing, infine, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele ivi previsti (es. il diritto di effettuare Segnalazioni o quello di privarsi della possibilità di accedere ai mezzi di tutela) non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c.

## **10. Accesso ai dati nel corso delle indagini**

Nel corso di indagini su attività illecite o Violazioni delle politiche o del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza può avere accesso – eccezionale e temporaneo – anche ai dati di contenuto (es. il contenuto di un messaggio di posta elettronica o di un IM o di un file *excel* o *word* salvati nelle directories della lan aziendale) dell'utente interessato dalle stesse.

---

<sup>1</sup> A titolo esemplificativo, si tratta dei casi di rivelazione e diffusione di informazioni coperte da segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), segreto professionale (art. 622 c.p.), segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.), violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.), escluse le ipotesi di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali (art. 1, comma 3, D. Lgs. n. 24/2023).

Ciò in giustificata deroga alla garanzia di segregazione degli accessi ai dati mediante apposite credenziali di identificazione informatica predisposta dall'organizzazione di Access Administration.

## **11. Sanzioni**

I soggetti titolari del potere sanzionatorio adotteranno le misure più appropriate in conformità al sistema disciplinare previsto dal Modello, cui si rinvia, nei confronti di coloro che, all'esito delle verifiche attivate a seguito della Segnalazione, risulteranno responsabili delle Violazioni accertate.

Salva la possibilità, da parte di ANAC, di imporre sanzioni amministrative ai sensi dell'art. 21 del Decreto Whistleblowing, la Società applicherà le sanzioni disciplinari ritenute più idonee in linea con il sistema disciplinare previsto dal Modello, nei seguenti casi:

1. quando accerta che sono state commesse Ritorsioni;
2. quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
3. quando accerta che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto Whistleblowing;
4. quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
5. quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Allo stesso modo, costituiscono illeciti disciplinari sanzionabili ai sensi del Modello tutte le violazioni della presente Policy.

Le suddette condotte saranno valutate quali gravi Violazioni del Modello e sanzionate secondo i principi e con le modalità previste dal sistema disciplinare previsto dallo stesso Modello con riferimento ai soggetti interessati.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e del Contratto Collettivo Nazionale Energia e Petrolio, differenziando, pertanto, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

Resta fermo il diritto dell'organizzazione di adire le autorità competenti - civili e penali - nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal Segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.