


**PROCEDURA PER LA GESTIONE DI  
SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI E MISURE A  
TUTELA DEL SEGNALANTE  
(C.D. WHISTLEBLOWING)**

Data di approvazione

09.11.2023

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 1
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0



# PROCEDURA PER LA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI E MISURE A TUTELA DEL SEGNALANTE (C.D. WHISTLEBLOWING)

## INDICE

1. PREMESSA NORMATIVA
  - 1.1. Acronimi e definizioni
  - 1.2. Oggetto e scopo della Procedura
2. AMBITO DI APPLICAZIONE: SOGGETTI E RAPPORTI TUTELATI
3. LA SEGNALAZIONE
  - 3.1. Oggetto
  - 3.2. Contenuti
  - 3.3. Modalità di presentazione
    - 3.3.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA
      - 3.3.1.2. Responsabile del canale di segnalazione interna
      - 3.3.1.3. I canali per le segnalazioni interne
      - 3.3.1.4. Trattazione della segnalazione interna
    - 3.3.2. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA
    - 3.3.3. DIVULGAZIONE PUBBLICA
    - 3.3.3. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE
4. MISURE DI TUTELA E PROTEZIONE DEL SEGNALANTE
  - 4.1. Obbligo di riservatezza nei confronti del segnalante
  - 4.2. Divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante
  - 4.3. Misure di sostegno
  - 4.4. Limitazione della responsabilità
5. ALTRI SOGGETTI TUTELATI
6. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE
7. TUTELA DEL SEGNALATO E DELLE PERSONE COINVOLTE
8. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI
9. SISTEMA DISCIPLINARE
10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE
11. ATTIVITÀ DI REPORTING
12. DISPOSIZIONI FINALI

## **1. PREMESSA NORMATIVA**

Incalzato da sollecitazioni sovranazionali, con la L. 190/2012 il Legislatore nazionale ha introdotto, all'art. 54 bis nel D.Lgs. 165/2001, la *Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti* mediante un meccanismo volto a favorire l'emersione di fattispecie di illecito attraverso la promessa di tutela in favore del dipendente che segnala o denuncia all'Autorità giudiziaria condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Così veniva importato nel settore pubblico il c.d. **Whistleblowing**.

Di seguito la L. 179/2017 ha esteso al settore privato la disciplina sul *Whistleblowing* assicurando al dipendente segnalante stretto riserbo sull'identità della propria persona e sul contenuto delle segnalazioni effettuate, nonché tutela da ritorsioni e discriminazioni.

La materia è stata infine regolamentata anche a livello unionale: con la **Direttiva (UE) 2019/1937** del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione è stato definito lo *standard* minimo per la protezione dei diritti dei *whistleblowers* in tutti gli Stati membri.

In attuazione della menzionata Direttiva, il Legislatore italiano ha ulteriormente implementato l'istituto e adottato il **D.Lgs. 24/2023** che si coordina con l'art. 6 D.Lgs. 231/2001, come novellato dalla L. 179/2019.

### **1.1. Acronimi e definizioni**

**MOG:** Modello organizzativo di Gestione e Controllo adottato dalla Società, inteso nella sua complessità di parte generale, parte speciale ed allegati

**OdV:** Organismo di Vigilanza

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione

**Destinatari:** l'insieme dei soggetti tenuti al rispetto del MOG e del Codice Etico

**Violazioni:** l'oggetto delle segnalazioni, quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società

**Informazioni sulle violazioni:** 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 /Segnalare:** la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni

**Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna

**Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna

**Divulgazione pubblica/Divulgare pubblicamente:** 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

**Persona segnalante/ Segnalante/Whistleblower:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

**Facilitatore:** una persona fisica che assiste il *whistleblower* nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

**Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 4
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0

nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

**Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione o nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione

**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

**Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate

**Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

**Canale di segnalazione:** le modalità previste e tutelate dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente Procedura per effettuare le segnalazioni.

## 1.2. Oggetto e scopo della Procedura

La Società adotta la presente Procedura al fine di meglio conformarsi al disposto di cui all'art. 6 D.Lgs. 231/2001, al D.Lgs. 24/2023, nonché alle *Linee Guida* emanate da ANAC n. 311/2023.

Con il proposito di rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare segnalazioni di illeciti, la Procedura definisce oggetto, contenuti, canali e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le tutele riservate al segnalante e ai facilitatori.

Ulteriormente la presente Procedura intende regolare il procedimento di raccolta e gestione delle segnalazioni, nel rispetto della riservatezza del segnalante.

## **2. AMBITO DI APPLICAZIONE: SOGGETTI E RAPPORTI TUTELATI**


La Procedura si applica a:

- personale dipendente della Società, compresi lavoratori in prova e gli ex dipendenti e i candidati nelle selezioni del personale
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società
- fornitori della Società
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la loro attività in favore della Società
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, e volontari della Società
- persone che nella Società svolgono anche di fatto funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- azionisti e soci della Società
- parti correlate e stakeholder della Società

Ulteriormente la Procedura estende le tutele ai facilitatori, colleghi, parenti entro il quarto grado e affetti stabili di chi ha formalizzato la segnalazione.

## **3. LA SEGNALAZIONE**

### 3.1. Oggetto

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 5
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0

La segnalazione ha ad oggetto violazioni di cui il *whistleblower* sia venuto a diretta conoscenza nel contesto lavorativo, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, e che sa essere state commesse o che, sulla base di elementi concreti, fondatamente ritiene potrebbero essere (state) commesse.

Le segnalazioni riguardano:

- violazioni di disposizioni normative nazionali
- condotte costituenti illeciti amministrativi, civili, contabili o penali
- violazioni di atti unionali relativi a contratti 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; nonché in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società
- comportamenti che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- atti od omissioni che attentano al mercato interno o che compromettono la libera circolazione nel mercato unico
- condotte poste in essere per occultare violazioni.

Alla luce dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001, le segnalazioni riguardano altresì:

- violazioni del MOG e dei suoi allegati da parte dei destinatari
- violazione del Codice Etico da parte dei destinatari
- situazioni di abuso di potere verificate nei rapporti della Società, finalizzate a conseguire vantaggi privati
- comportamenti infedeli tenuti da organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori.


Non sono ammesse e comunque non saranno prese in considerazione nell'ambito della presente Procedura segnalazioni che:

- non attengono, né direttamente né in via mediata, alla attività della Società, ai suoi organi e al personale che opera nell'interesse della stessa
- riguardanti situazioni di rilievo esclusivamente personale relative alla posizione lavorativa o ai rapporti di lavoro (lamentele, contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere strettamente personale del segnalante)
- regolamentate in sede europea o nazionale con normativa speciale di settore (es.: in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo; in materia di abusi di mercato; ...)
- relative a violazioni in materia di sicurezza nazionale
- rappresentano reclami di natura commerciale.

Sono vietate le segnalazioni che costituiscono forme di abuso dei diritti e delle tutele riconosciuti dalla presente Procedura, come quelle che:

- diffondono manifestazioni di intolleranza e odio (contenuti razzisti, xenofobi, omofobi, sessisti, riferiti ad orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici, ...)
- hanno contenuto calunnioso e/o ingiurioso e/o minatorio e/o diffamatorio o comunque illecito
- sono strumento per la commissione di atti illeciti
- violano doveri di segretezza e/o riservatezza
- sono basate su mere supposizioni e/o sospetti e/o opinioni personali del segnalante o di terzi.

### 3.2. Contenuti

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 6
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0

La segnalazione deve essere “*circostanziata*” (art. 6 D.Lgs. 231/2001), contestualizzata e verificabile empiricamente.

Nei limiti del possibile, la segnalazione deve avere contenuti precisi e riportare:

- una descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo)
- elementi identificativi del segnalato (o dei segnalati) per quanto noti
- indicazione di eventuali altre persone che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- indicazione ed eventuale messa a disposizione di documenti a sostegno della segnalazione
- ogni altra informazione utile in relazione ai fatti oggetto della segnalazione ed eventuale documentazione a supporto.

Non sono tutelate le segnalazioni che riguardano fatti, atti, omissioni o comportamenti per la cui conoscenza il *whistleblower* si riferisce a fonti indefinite o a voci correnti nel pubblico.

Se circostanziata, contestualizzata e verificabile empiricamente è ammessa la segnalazione anonima.

Il segnalante che ha scelto l’anonimato ha comunque diritto alle tutele previste dalla presente Procedura.

Lo strumento delle segnalazioni e dell’anonimato non può trasformarsi in un meccanismo per favorire condotte illecite o dannose per la Società.

L’abuso intenzionale e consapevole della Procedura nonché la presentazione di segnalazioni false con colpa grave o in mala fede costituisce illecito disciplinare, oltre ad assumere possibile rilevanza civile, amministrativa e penale.

### **3.3. Modalità di presentazione**

La segnalazione è presentata in forma scritta, anche con modalità informatiche, o in forma orale mediante il canale interno dedicato.

A determinate condizioni la segnalazione può essere veicolata ad ANAC (canale esterno).

Le anzidette violazioni possono altresì essere oggetto di divulgazione pubblica o di denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile.

#### **3.3.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

##### **3.3.1.2. Responsabile del canale di segnalazione interna**


Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna è l’OdV.

Quale gestore del sistema di segnalazione interna, il Responsabile diffonde ed aggiorna informazioni chiare, precise e facilmente accessibili sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

##### **3.3.1.3. I canali per le segnalazioni interne**

La segnalazione interna può essere:

- inviata a mezzo mail all’indirizzo del Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna ([odv@abilnova.it](mailto:odv@abilnova.it))
- formalizzata verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e verbalizzata, previo appuntamento con il Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 7
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0

- consegnata o inviata per posta all'indirizzo del Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna, in busta chiusa, contrassegnata come "*Riservata-Whistleblowing*". La busta deve contenere due buste separate e chiuse: una contiene la segnalazione e la eventuale documentazione di supporto; l'altra le generalità del segnalante che non voglia rimanere anonimo

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna, la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Responsabile con contestuale notizia dell'inoltro al segnalante.


Chi ha impropriamente ricevuto la segnalazione è tenuto al rispetto della presente Procedura tutelando la riservatezza del segnalante.

### 3.3.1.4. Trattazione della segnalazione interna

Il Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna è responsabile della raccolta, ricezione e gestione delle segnalazioni.

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna:

- protocolla o registra la segnalazione senza ritardo
- assegna a ciascuna segnalazione un codice univoco, che viene comunicato al segnalante in sede di riscontro
- senza ritardo, nel termine massimo di sette giorni dalla ricezione, invia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, salvo esplicita richiesta contraria del segnalante ovvero salvo il caso il riscontro pregiudicherebbe la protezione della riservatezza
- verifica preliminarmente la ammissibilità della segnalazione in relazione a quanto previsto dalla presente Procedura
- archivia le segnalazioni non ammissibili e vietate (manifesta infondatezza; genericità patologica e irrimediabile; abuso del sistema di whistleblowing,...) con provvedimento motivato comunicato al segnalante
- archivia la segnalazione quando ha contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevibili ed ammissibili
- per verificare la fondatezza della segnalazione, richiede eventuali informazioni integrative al segnalante e svolge l'istruttoria anche mediante audizioni e acquisizioni di atti e documenti, avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza
- può sentire il segnalato e le persone coinvolte nella violazione, avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza
- dà riscontro al segnalante del seguito nel termine di tre mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (segnalazione anonima), salvo proroga per giustificati motivi
- formula le proprie conclusioni e adotta provvedimenti di sua competenza o propone provvedimenti alle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di procure in vigore, incluso, sussistendone i presupposti, per l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dell'autore della violazione e/o di terzi e/o del segnalante
- chiude la segnalazione, classificandola come "Fondata" o "Non fondata" e "Con azioni" o "Senza azioni" siano esse di miglioramento del MOG o di altro tipo (es.: denuncia alle Autorità giudiziarie)
- comunica al segnalante l'esito finale della segnalazione

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 8
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0



- archivia e conserva evidenze documentali delle segnalazioni ricevute, dell'istruttoria svolta e degli esiti.

Le persone richieste sono tenute a collaborare con il Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna.

Il Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna e quanti abbiano notizia di segnalazioni devono mantenere riservata l'identità del soggetto segnalante e il contenuto della segnalazione.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione sono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'obbligo di riservatezza incombe anche sulla persona segnalata che abbia avuto accesso alla segnalazione e contezza delle generalità del *whistleblower* per ragioni attinenti al diritto di difesa. Le informazioni apprese dal segnalato potranno essere utilizzate solo ed esclusivamente ai fini difensivi nell'ambito del procedimento disciplinare, civile, contabile, amministrativo o penale.

### **3.3.2. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA**

ANAC riceve le segnalazioni c.d. *esterne* quando:

- nel contesto lavorativo non è stato attivato il canale di segnalazione interno ovvero questo, anche se attivato, non è conforme al disposto dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023
- la segnalazione interna effettuata non ha avuto seguito
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato effettivo seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare concreto rischio di ritorsione
- il pericolo per il pubblico interesse è imminente o palese

ANAC pubblica sul proprio sito istituzionale informazioni e istruzioni per effettuare la segnalazione esterna (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#>).


### **3.3.3. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

La divulgazione pubblica è lo strumento per rendere di pubblico dominio l'informazione sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (social network e nuovi canali di comunicazione).

Il segnalante beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- il 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.

Ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower e prima riportate.

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 9
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0

### **3.3.3. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE**

Il soggetto tutelato si può rivolgere alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

## **4. MISURE DI TUTELA E PROTEZIONE DEL SEGNALANTE**

Gli artt. 17 e seg. D.Lgs. 24/2023 disciplina specifiche misure di protezione a tutela del segnalante. Per beneficiare delle misure di protezione, il segnalante deve:

- aver presentato la segnalazione in buona fede avendo fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere
- aver seguito la prevista procedura.

Sono vietate rinunce e transazioni – non sottoscritte in sede protetta (art. 2113, 4° comma, cc) – dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dal D.Lgs. 24/2023.

Non è possibile applicare le misure di protezione prima descritte nel caso sia impossibile individuare chi debba esserne destinatario.

Ad ogni modo le misure di protezione sono garantite anche nel caso di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata identificata.

Ai fini della protezione i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti.

### **4.1. Obbligo di riservatezza nei confronti del segnalante**

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per l'eventuale seguito.

Ogni comunicazione relativa all'esistenza e al contenuto della segnalazione, nonché all'identità dei segnalanti (ove comunicati) e segnalati, deve seguire rigorosamente il criterio di stretta necessità.

L'identità e qualsiasi altra informazione utile alla identificazione del segnalante, salvo suo consenso espresso, non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione.

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 dell'illecito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso scritto del segnalante alla rivelazione della sua identità.


Il Responsabile del procedimento disciplinare valuta, su istanza dell'incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di rivelare l'identità del segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego, con provvedimento comunicato anche al segnalante.

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

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono che l'identità del segnalante debba essere rivelata esclusivamente alle Autorità procedenti.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi ex artt. 22 e ss L. 241/1990, all'accesso civico generalizzato (art. 5, 2° comma, D.Lgs. 33/2013), nonché all'accesso di cui all'art. 2 undecies, 1° comma, lett. f), D.Lgs. 196/2003.

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 10
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0

## 4.2. Divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante

La Società si impegna a tutelare il segnalante in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione per essere autore d'una segnalazione ammessa.

Sono vietati atti ritorsivi determinati dalla segnalazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerati ritorsivi il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; 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; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; 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'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; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante denuncia al Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna la violazione del divieto di atti ritorsivi.

L'adozione di misure ritenute ritorsive è comunicata dall'interessato e dal Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna all'ANAC che informa l'Ispettorato Nazionale del lavoro per quanto di competenza.

Gli atti giudizialmente accertati come ritorsivi sono nulli e fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi (civile, amministrativa, penale).

Ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 24/2023 ANAC sanziona la violazione del divieto di atti ritorsivi.


## 4.3. Misure di sostegno

Presso ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno consistono in 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.

## 4.4. Limitazione della responsabilità

Il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (resta però ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali ovvero informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, non è punibile quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 11
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0

stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata correttamente.

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

Il segnalante non incorre in alcuna responsabilità per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che ciò non costituisca reato.

In ogni caso, non si esclude la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, per comportamenti, atti o omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

## **5. ALTRI SOGGETTI TUTELATI**

Le medesime tutele di protezione si estendono:

- al facilitatore
- ai colleghi e alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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
- agli enti di proprietà del segnalante, della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone
- segnalanti anonimi, se successivamente identificati.

## **6. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

È vietato effettuare segnalazioni infondate e chiunque le effettuasse con dolo o colpa grave verrà sanzionato secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare interno.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, le misure di protezione non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, al segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.


Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura o di utilizzo improprio dell'istituto del Whistleblowing (segnalazioni che diffondono manifestazioni di intolleranza e odio; a contenuto ingiurioso, minatorio o diffamatorio o comunque illecito; che violano doveri di segretezza e/o riservatezza; manifestamente infondate e/o opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti,...).

## **7. TUTELA DEL SEGNALATO E DELLE PERSONE COINVOLTE**

Sino alla definizione del procedimento avviato dalla segnalazione è altresì tutelata la riservatezza del segnalato e delle persone comunque coinvolte.

Quando informate della pendenza del procedimento per la verifica della fondatezza di una segnalazione, il segnalato e le persone comunque coinvolte possono, nei termini indicati dal Responsabile del procedimento, trasmettere documenti e scritti difensivi e chiedere di essere sentiti.

A fronte di segnalazioni che diffondono manifestazioni di intolleranza e odio, a contenuto ingiurioso, minatorio o diffamatorio o comunque illecito, che violano doveri di segretezza e/o riservatezza,

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 12
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0

manifestamente infondate e/o opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, la Società accorda le dovute tutele al segnalato o comunque all'interessato.

L'abuso intenzionale e consapevole dello strumento del *Whistleblowing* con segnalazioni non consentite, nonché la presentazione di segnalazioni false con colpa grave o in mala fede sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi (civile, amministrativa, penale).

## **8. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

La Società è titolare del trattamento ed effettua ogni trattamento dei dati personali a norma del regolamento (UE) 2016/679, D.Lgs. 196/2003 e D.Lgs. 51/2018, fornendo idonee informazioni a segnalanti e persone coinvolte ai sensi della normativa di riferimento e adottando misure appropriate a tutela degli interessati.

La gestione della presente Procedura è affidata al Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna che tratta i dati personali riguardanti il ricevimento e la gestione delle segnalazioni in qualità di soggetto autorizzato del trattamento, nel rispetto della normativa europea e interna in materia di protezione dei dati personali.

Nel rispetto del principio di minimizzazione e necessità, possono essere oggetto di trattamento solo i dati personali che risultano pertinenti e necessari rispetto alle finalità della presente Procedura.

I dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di verifica preliminare e di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi. La documentazione e le informazioni inerenti alle segnalazioni sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni decorrenti dalla comunicazione dell'esito della procedura di segnalazione, fatti salvi eventuali obblighi di legge o la necessità di tutela in caso di disputa.


## **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

In virtù del sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6, 2° comma, lett. e), D.Lgs. 231/2001, e richiamato nella Parte Generale del MOG, costituisce illecito sanzionabile disciplinarmente:

- porre in essere atti ritorsivi a scapito del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- porre in essere condotte per ostacolare o tentare di ostacolare la presentazione della segnalazione
- mancata istituzione dei canali di segnalazione interna
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- violare gli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura
- abusare del sistema di Whistleblowing
- effettuare una segnalazione infondata con dolo o colpa grave
- violare la presente Procedura

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Nei confronti di parti terze, la Società applica i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico e di ogni altra normativa interna applicabile.

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 13
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0

Per gli stessi illeciti, ANAC può intervenire con l'applicazione di sanzioni amministrative.

## **10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

La Società promuove la conoscenza del sistema *Whistleblowing*: comunica la attivazione del processo ai destinatari della presente Procedura, curando la relativa formazione e fornendo le informazioni, anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente.

La Società pubblica sul proprio sito istituzionale informazioni chiare e aggiornate in ordine a canali, procedure, tutele e presupposti per effettuare segnalazioni, sia interne che esterne.

## **11. ATTIVITÀ DI REPORTING**


Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza, trattenendo i riferimenti all'identità del segnalante e ogni altra informazione utile alla sua identificazione, con cadenza semestrale, il Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna trasmette all'organo direttivo un *report* delle segnalazioni ricevute indicante oggetto, attività compiuta, esiti ed eventuali azioni correttive da intraprendere.

Alla luce delle segnalazioni pervenute, il Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna promuove l'aggiornamento del MOG, del Codice Etico e della presente Procedura.

## **12. DISPOSIZIONI FINALI**

La presente Procedura è verificata e periodicamente aggiornata.

Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia alle fonti normative richiamate nelle *Premesse normative*.

	Procedura segnalazioni e <i>Whistleblowing</i>	Pag. 14
	Adottata dal Consiglio di Amministrazione d.d. 09.11.2023	Rev. 0

