



**PROCEDURA  
WHISTLEBLOWING**

## Sommario

<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING .....</b>	<b>3</b>
1. La nuova disciplina whistleblowing e l'ambito di applicazione .....	3
2. Definizione di Violazioni .....	4
3. Ambito di applicazione della normativa .....	5
4. Soggetti tutelati .....	6
5. I canali di segnalazione .....	7
6. Il canale di segnalazione interna .....	7
7. Segnalazione interna. La procedura .....	8
8. Canale di segnalazione esterno .....	11
9. Divulgazioni pubbliche .....	12
10. Tutela del segnalante. Riservatezza .....	13
11. Misure di protezione e divieto di ritorsione .....	13
12. Sanzioni disciplinari .....	15
13. Comunicazione e formazione .....	15

## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

### 1. La nuova disciplina whistleblowing e l'ambito di applicazione

Con il D. Lgs. 10.3.2023 n. 24 è stata data attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 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.

Più precisamente, il D. Lgs. 24/2023 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o comunitarie di cui sono venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, in grado di ledere:

- l'interesse pubblico;
- l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato;

Non sono oggetto di protezione ai sensi del D. Lgs. 24/2023, con conseguente esclusione dal relativo campo di applicazione:

- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate a un interesse 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;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni:

- nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- di procedura penale;
- in materia di 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;
- in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al RD 18.6.31 n. 7739;
- 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 di cui all'art. 28 della L. 20.5.70 n. 30010.

## **2. Definizione di Violazioni**

Per violazioni - di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea - si intendono i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato.

Tali violazioni, ai sensi dell'art. 2 co. 1 del D. Lgs. 24/2023, consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei n. 3, 4, 5 e 6 dell'art. 2 co. 1 del D. Lgs. 24/2023 (n. 1);
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei n. 3, 4, 5 e 6 dell'art. 2 co. 1 del D. Lgs. 24/2023 (n. 2);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nell'Allegato al D. Lgs. 24/2023 ovvero nell'ambito di applicazione degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE indicati nell'Allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'Allegato al D. Lgs. 24/2023, 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 (n. 3);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (c.d. "TFUE") specificati nel diritto derivato pertinente dell'UE (n. 4);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26 par. 2 del TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'UE 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* (n. 5);

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei sopra riportati n. 3, 4 e 5 dell'art. 2 co. 1 del D. Lgs. 24/2023 (n. 6).

### **3. Ambito di applicazione della normativa**

Per il settore privato si registra, rispetto alla normativa previgente, un ampliamento del campo di applicazione soggettivo, in quanto per effetto dell'art. 2 co. 1 lett. q) del D. Lgs. 24/2023 la nuova normativa si applica ai soggetti:

- che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato) (n. 1);
- che rientrino nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle Parti I.B e II dell'Allegato al decreto, a prescindere dal numero di dipendenti (n. 2);
- sono diversi dai soggetti di cui al n. 2, rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al n. 1 (n. 3).

#### **Soggetti di cui ai n. 1 e 2 della lett. q)**

Per i soggetti che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati e i soggetti che rientrino nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al decreto (in quest'ultimo caso, a prescindere dal numero di dipendenti), la tutela si applica in riferimento a segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce all'Autorità giudiziaria o contabile sulle violazioni di cui ai n. 3, 4, 5 e 6 dell'art. 2 co. 1 del D. Lgs. 24/2023 di cui sopra.

#### **Soggetti di cui al n. 3 della lett. q) (c.d. "Soggetti 231/2001")**

La nuova normativa si applica anche ai soggetti diversi da quelli che sono ricompresi nel campo di applicazione degli atti dell'Unione (parti I.B e II dell'allegato al DLgs. 24/2023), che rientrano nell'ambito di applicazione del DLgs. 231/2001 e **adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti a prescindere dal numero di dipendenti in relazione:**

- **alle segnalazioni interne di violazioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del DLgs. 231/2001 o di violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti dal DLgs. 231/2001;**
- alle segnalazioni interne o esterne o alle divulgazioni pubbliche o alle denunce anche delle informazioni delle violazioni di cui all'art. 2 co. 1 lett. a) n. 3, 4, 5 e 6 del DLgs.

24/2023 se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

#### **4. Soggetti tutelati**

Le persone tutelate dalla nuova normativa sono le seguenti:

- i dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1 co. 2 del D. Lgs. 165/2001, compresi i dipendenti di cui all'art. 3 del D. Lgs. 165/2001, nonché i dipendenti delle Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c., delle *Società in house*, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi, compresi quelli indicati al Capo I della L. 22.5.2017 n. 81, i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

La tutela si applica anche:

- 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;
- durante il periodo di prova;
- dopo lo scioglimento del rapporto se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ovvero 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;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica, legate a tali soggetti da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante o del denunciante o del soggetto che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con tale persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o del denunciante o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## **5. I canali di segnalazione**

Sono previsti canali di segnalazione interna e canali di segnalazione esterna oltre alla possibilità di procedere con:

- una denuncia all'autorità competente;
- una divulgazione pubblica.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- in forma scritta;
- 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.

## **6. Il canale di segnalazione interna**

I soggetti del settore pubblico e del settore privato devono predisporre e attivare canali di segnalazione interna.

I canali di segnalazione interna, come quelli di segnalazione esterna, devono garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale di segnalazione interna può essere gestito:

- da una persona o da un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato;

- da un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato.

La segnalazione interna presentata a un soggetto diverso da quello competente viene trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, a quest'ultimo, con contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

## **7. Segnalazione interna. La procedura**

La Società ha attivato i seguenti canali attraverso cui è possibile effettuare delle Segnalazioni interne:

- in forma scritta e orale attraverso la piattaforma informatica al seguente indirizzo <https://trivellazionitalia.segnalazioni.online>;
- in forma scritta - cartacea; è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing", al seguente indirizzo "Trivellazioni Italia Srl - Via Marzano Snc - 82030 Campoli del Monte Taburno (BN)".

Come è previsto dalla normativa è consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime. Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Whistleblowing Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Comitato/Gestore e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

La gestione della Segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza (di seguito "Gestore").

Il Gestore individuato deve porre in essere le seguenti attività:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne;
- documentare le attività di istruttoria, analisi e determinazione in merito alla

segnalazione ricevuta.

Il processo di gestione delle Segnalazioni di cui al presente Regolamento si articola nelle seguenti macrofasi:

- 1. RILEVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE**
- 2. ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE;**
- 3. ISTRUTTORIA INTERNA;**
- 4. CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA.**

In ciascuna delle fasi di seguito rappresentate, deve essere garantita la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti, la tracciabilità dell'interno processo di Segnalazione e l'archiviazione della documentazione a supporto dello stesso.

Tutte le Segnalazioni devono essere prese in carico e analizzate tempestivamente e comunque in un tempo congruo con riferimento all'oggetto della Segnalazione stessa. Il Gestore fornisce, in linea con quanto previsto dalla normativa in materia, riscontro sia al Segnalante che al Segnalato in merito allo stato del procedimento in corso. Qualora la segnalazione interna sia presentata a persona diversa da quella individuata dal presente Regolamento, la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

#### **FASE 1: Rilevazione della segnalazione**

Nel caso in cui la segnalazione pervenga tramite richiesta di incontro diretto o tramite posta cartacea il Gestore:

- notifica "l'avviso di ricevimento" al Segnalante; assegna un numero di protocollo progressivo alla Segnalazione e lo riporta in tutta la documentazione riferita alla stessa;
- procede ad una verifica preliminare, al fine di accertare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione stessa;
- riporta la Segnalazione sul "Registro delle segnalazioni", compilando l'apposita "Scheda Segnalazione" che riassume i dati essenziali di tutte le Segnalazioni pervenute e ne traccia sinteticamente l'evoluzione o se possibile, inserisce la segnalazione nella piattaforma informatica.

#### **FASE 2 Analisi preliminare della Segnalazione**

Il Gestore, rilevata la segnalazione, procede ad un'analisi preliminare, al fine di accertare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione stessa e se necessario, e ove non già precisato nella segnalazione, può richiedere la corretta identificazione del segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione della segnalazione.

Nello svolgimento della suddetta analisi, il RPCT adotta idonee misure volte a tutelare l'identità del segnalante.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima è archiviata.

Si procederà all'archiviazione della segnalazione quando la stessa risulti:

- a) non circostanziata o verificabile anche a seguito degli opportuni e diligenti approfondimenti sulla segnalazione;
- b) non rientra nell'oggetto del presente Regolamento (es. interesse personale);
- c) contenente fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e già archiviate ove dalle verifiche preliminari svolte non siano emerse nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica.

Dell'esito delle valutazioni effettuate è data informazione al Segnalante nelle tempistiche definite dal presente Regolamento.

Il Gestore nel caso di specie, redigerà a conclusione delle attività un report della segnalazione con evidenza delle attività svolte e dell'esito delle stesse.

Il Gestore procederà quindi all'aggiornamento della segnalazione sul Registro delle Segnalazioni.

Qualora non si debba procedere con l'archiviazione della segnalazione, si procede con la fase istruttoria.

### **FASE 3: Istruttoria interna**

Il Gestore effettua specifiche attività di accertamento e nell'ambito dell'istruttoria può avvalersi eventualmente sia di soggetti facenti parte di altre strutture aziendali in base a specifiche competenze, che di esperti o consulenti esterni alla *Società* (che sono entrambi tenuti anche essi al rispetto della riservatezza sulle informazioni ricevute).

Nel corso dell'istruttoria il RPCT può concludere la stessa se sia accertata l'infondatezza della Segnalazione.

L'accertamento dovrà essere svolto entro un termine congruo, coerentemente con il grado di complessità delle necessarie verifiche.

Qualora la segnalazione ricevuta abbia ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla *Società*, il Gestore avvisa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Segnalazione ricevuta. Il Gestore provvede tempo per tempo a registrare nell'applicativo le attività svolte nell'ambito dell'istruttoria.

Nel caso in cui il Gestore svolga le attività con altri soggetti, per gli incontri più rilevanti, sarà redatto un apposito verbale sottoscritto dallo stesso e dai partecipanti agli incontri.

#### **FASE 4: Conclusione dell'istruttoria**

Il Gestore, concluso l'iter di esame/valutazione predispone una Relazione finale contenente le risultanze delle analisi effettuate con una prima indicazione della sussistenza o meno dell'illecito che trasmette al Presidente dell'Organo Amministrativo. Successivamente, condiviso l'esito dell'istruttoria con il Presidente, la Relazione verrà altresì comunicata:

- al Collegio Sindacale e le eventuali Funzioni di Controllo interessate da particolari Segnalazioni (es. *Società* di Revisione, etc.),
- all'Organismo di Vigilanza se rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Gestore, inoltre, comunica gli esiti del procedimento al Segnalante e al Segnalato e aggiorna la Piattaforma informatica o il Registro delle Segnalazioni (laddove compilato) con gli esiti del procedimento e archivia la documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica.

In funzione alle criticità rilevate in fase di analisi delle Segnalazioni, il Gestore può fornire al Responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, un eventuale "action plan" necessario per la rimozione di eventuali debolezze di controllo rilevate; a seconda dell'esito del procedimento la *Società* definirà eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della *Società* stessa (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo della *Società*).

Si evidenzia che, nel caso in cui la Segnalazione risultata infondata e sia stata effettuata con dolo o colpa grave da parte del lavoratore dipendente, potrà essere valutata l'applicazione di un procedimento disciplinare.

Nel caso in cui la Segnalazione sia stata effettuata con dolo o colpa grave da un soggetto diverso dal lavoratore dipendente, la *Società* può concordare con il Legale e/o con altre Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della *Società* (ad es. azioni giudiziarie, risoluzione del contratto, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo della *Società*).

### **8. Canale di segnalazione esterno**

La *Società* rende noto che presso l'ANAC è attivato un canale di segnalazione esterna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa

documentazione. L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- non è stato attivato un canale di segnalazione interno o lo stesso, laddove attivo, non risulti comunque conforme ai requisiti normativi (ad esempio non garantisce riservatezza del segnalante);
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito nei tempi e con le modalità descritte nel presente Regolamento;
- la persona segnalante ha validi motivi per 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

## **9. Divulgazioni pubbliche**

Il D. Lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica, accedendo alle medesime garanzie di protezione previste per le segnalazioni interne ed esterne.

Per beneficiare di tali tutele è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).

## **10. Tutela del segnalante. Riservatezza**

La Società assicura la riservatezza del segnalante e vieta ogni ritorsione o discriminazione a carico di chi effettua la segnalazione. Chiunque sia coinvolto nel processo di gestione della segnalazione ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute. 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 della normativa in materia di protezione dei dati personali.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Anche nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare che si dovesse avviare a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In questo caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

## **11. Misure di protezione e divieto di ritorsione**

Nel rispetto delle previsioni del D. Lgs. 24/2023, coloro che effettuano le segnalazioni non possono subire alcuna ritorsione.

Si intende per 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”*.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che possono costituire ritorsioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023 secondo quanto previsto dall'art. 17 D. Lgs. 24/2023:

- 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.

Gli atti assunti in violazione di quanto previsto dall'art. 17 sono nulli (ad esempio, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, il mutamento di mansioni).

Ai sensi dell'art. 17 comma 2 del D. Lgs. 24/2023, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni che possono costituire "ritorsioni" si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, è a carico di colui che le ha poste in essere (datore di lavoro).

La *Società*, in linea con la normativa interna, agisce in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione dei segnalanti, anche in caso d'infondatezza della segnalazione, assicurando altresì la riservatezza del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della *Società*.

Le misure di tutela previste dal Decreto si applicano ai Destinarti a condizione che:

- al momento della segnalazione, l'autore della segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito delle violazioni oggetto del presente Regolamento;
- la segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal presente Regolamento e dal Decreto.

Le misure di tutela trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Nel caso in cui il soggetto Segnalante ritenga di aver subito un atto di ritorsione lo comunica al Gestore, il quale a seguito di accertamenti, prenderà gli opportuni provvedimenti.

## **12. Sanzioni disciplinari**

Fermo restando quanto già previsto nel Modello Organizzativo redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Datore di Lavoro applica i provvedimenti sanzionatori previsti nel Sistema Disciplinare, salvo le sanzioni amministrative pecuniarie irrogabili da parte di ANAC, nei confronti di coloro che risultano essere responsabili degli illeciti così come enunciati nell'art. 21 del D. Lgs. n. 24/2023.

In particolare, vengono applicate sanzioni quando:

- sono state commesse ritorsioni;
- la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- è accertata, nel caso dell'art. 16, comma 3, D. Lgs. 24/2023, 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, salvo che la persona segnalante sia stata 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.

## **13. Comunicazione e formazione**

Il presente Regolamento viene portato a conoscenza di tutti i soggetti identificati come Destinatari tramite le seguenti specifiche attività di comunicazione:

- sessioni formative dedicate;

- circolari o note informative;
- messa a disposizione di tutti i dipendenti del Regolamento;
- la pubblicazione dello stesso sul sito Internet della *Società*;
- l'introduzione di specifiche clausole nei contratti di fornitura o collaborazione;
- informativa resa nel processo di selezione e ai dipendenti attualmente in forza anche nel caso di futura risoluzione del rapporto di lavoro.