

Sommario

1.	RIFERIMENTI.....	2
2.	SCOPO.....	2
3.	CAMPO DI APPLICAZIONE	2
4.	DEFINIZIONI	3
5.	PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA	4
6.	OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	5
7.	SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE.....	6
8.	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	6
9.	CARATTERISTICHE SEGNALAZIONE E SEGNALAZIONI ANONIME.....	6
10.	RESPONSABILE GESTIONE CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	7
11.	CONFERMA DI RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	7
12.	PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
12.1.	VERIFICA PRELIMINARE DEI REQUISITI.....	7
12.2.	ANALISI DELLA SEGNALAZIONE	8
12.3.	CASI PARTICOLARI	9
12.4.	CONCLUSIONE DEL PROCESSO DI GESTIONE.....	9
13.	PROVVEDIMENTI INTERNI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	10
14.	ALTRE MODALITÀ DI SEGNALAZIONE.....	10
14.1.	SEGNALAZIONE ESTERNA.....	10
14.2.	DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	11
15.	TUTELA SEGNALANTE E ALTRI SOGGETTI COINVOLTI	11
15.1.	TUTELA RISERVATEZZA E NORME SUL TRATTAMENTO DATI PERSONALI.....	11
15.2.	DIVIETO DI ATTI RITORSIVI.....	12
15.3.	MISURE DI SOSTEGNO.....	14
15.4.	LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	14
16.	SANZIONI	14
17.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	15

1. RIFERIMENTI

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24
- Direttiva (UE) 2019/1937
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR); Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.)
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate da Anac con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023
- Linee Guida per la Predisposizione di Procedure in Materia di Whistleblowing di Transparency International Italia
- Linee Guida sul sistema di gestione per la Parità di Genere - UNI PDR 125:2022

2. SCOPO

La presente procedura è adottata dall'Ente in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o D. Lgs. 24/2023) in vigore dal 30 marzo 2023 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. direttiva whistleblowing).

Mediante la procedura, l'Ente mira a diffondere in maniera sempre più efficace la cultura della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale d'impresa, mettendo a disposizione e regolamentando l'uso di canali attraverso i quali soggetti interni ed esterni ad essa legati da rapporti di lavoro o d'affari, possono segnalare violazioni ed illeciti di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. L'obiettivo finale è quello di consentire l'emersione di comportamenti scorretti così come di lacune e difetti organizzativi, e di mettere in atto azioni migliorative o correttive.

La procedura recepisce i principi e le previsioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.lgs. 231/2001 adottati dall'Ente ed è un elemento di completamento del sistema di prevenzione aziendale del rischio-reato di cui al D.lgs. 231/2001.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura descrive e regola gli aspetti di natura organizzativa ed i processi operativi relativi alle segnalazioni di illeciti, comportamenti contrari alle politiche aziendali, comportamenti pregiudizievoli, non conformità o violazioni di leggi e regolamenti nazionali o comunitari, come meglio dettagliato nel successivo paragrafo 6, effettuate tramite i canali di segnalazione interni, ove da essi appresi nel contesto lavorativo.

Sono comprese anche segnalazioni che riguardino atti di molestia, violenza, discriminazione, comportamenti contrari alle politiche aziendali o qualsiasi altro comportamento - anche sessuale - inappropriato verificatisi in relazione al dipendente o alla dipendente, al collaboratore o alla collaboratrice, in conformità alla Prassi UNI PDR 125:2022.

La procedura riguarda i soggetti segnalanti, i soggetti coinvolti, a qualsiasi titolo, dal contenuto della segnalazione e tutti coloro che intervengono, anche in via eventuale, nel processo di gestione delle segnalazioni interne.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza

DU.PR.WB

PROCEDURA GESTIONE

SEGNALAZIONI

WHISTLEBLOWING

nazionale

- violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che garantiscono già apposite procedure di segnalazione

Resta fermo quanto previsto dalle altre procedure di segnalazione e comunicazione interna.

4. DEFINIZIONI

- **CODICE ETICO:** il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice dell'Ente, che descrive i principi etici fondamentali che ispirano la sua azione
- **CONTESTO LAVORATIVO:** attività lavorative o professionali, presenti o passate attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
- **D. LGS. 231/2001:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni
- **DESTINATARI DEL MODELLO:** Organi Statutari, Personale dell'Ente, Fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con l'Ente proponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli preventivi
- **DIPENDENTI:** tutte le persone fisiche che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato
- **DIVULGAZIONE PUBBLICA:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa ovvero mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
- **FACILITATORE:** persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno dello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
- **INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI:** tutte le informazioni, tra le quali i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria/contabile intrattiene un rapporto giuridico ed anche gli elementi informativi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
- **MODELLO 231:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- **ORGANI SOCIALI:** il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale dell'Ente, in funzione del senso della frase di riferimento
- **ORGANISMO DI VIGILANZA ("ODV"):** Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- **PERSONA COINVOLTA:** persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
- **PIATTAFORMA:** canale di segnalazione interna adottato dall'Ente (come meglio specificato al paragrafo 7) per trasmettere le informazioni sulle violazioni
- **PROCEDURA O PROTOCOLLO:** la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001
- **RESPONSABILE DEL CANALE:** soggetto esterno individuato dall'Ente come responsabile della gestione del canale e della segnalazione dotato di autonomia organizzativa e funzionale
- **RISCONTRO:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione comprendendo le misure previste o adottate o da adottare e dei motivi della scelta effettuata
- **RITORSIONE:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e strettamente legato alla stessa, 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

- **SEGNALAZIONI:** qualsiasi comunicazione scritta, orale o esposta in un colloquio, anche in forma anonima, contenente informazioni sulle violazioni
- **SEGNALAZIONE INTERNA:** comunicazione delle “segnalazioni” attraverso il predisposto canale interno di segnalazione
- **SEGNALAZIONE ESTERNA:** comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna¹
- **SEGNALANTE:** persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo
- **SEGUITO:** l’azione ovvero le azioni avviata dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione
- **SISTEMA DISCIPLINARE:** l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello
- **MOLESTIE DI GENERE:** quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo
- **MOLESTIE SESSUALI:** quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. (Direttiva UE 73/2002).
- **DISCRIMINAZIONE:** Per discriminazioni sui luoghi di lavoro si fa riferimento a provvedimento o atteggiamenti che impediscono in modo specifico l’accesso al lavoro o la partecipazione ad attività lavorativa a uno o più gruppi di soggetti “Sfavoriti”.
- **VIOLAZIONI:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato e che consistono in:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell’Ente o molestie di genere o sessuali
 - violazioni di cui all’art. 2, co. 1, lett. a), n. 3), 4), 5), 6) del d.lgs. 24/2023

Alcune delle definizioni fanno riferimento a quanto previsto dall’art. 2 del D. Lgs. 24/2023 cui si rinvia.

5. PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA

Tutti coloro che intervengono nel processo di gestione delle segnalazioni e delle azioni conseguenti, e in generale tutti i dipendenti, membri degli organi sociali e collaboratori devono, ciascuno per quanto di propria competenza:

- favorire la più ampia informazione relativa ai canali di segnalazione interna ed alle sue corrette modalità di utilizzo;
- favorire e tutelare il comportamento positivo, l’integrità fisica e la personalità morale del dipendente e/o del collaboratore che segnali atti illeciti o comportamenti illegittimi di cui sia venuto a conoscenza;
- favorire e promuovere la cultura della trasparenza e della legalità in tutti gli ambiti aziendali ed i rapporti con i terzi e con la Pubblica Amministrazione;
- prendere seriamente in considerazione le segnalazioni ricevute e valutarle con scrupolo ed attenzione;
- garantire la riservatezza dell’identità e dei dati personali del segnalante e del segnalato nelle attività di gestione della segnalazione;
- evitare atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua la segnalazione, dei cosiddetti “facilitatori” di colleghi, parenti entro il quarto grado o affetti stabili di chi ha segnalato ed aventi effetti sulle sue condizioni di lavoro, anche nell’ipotesi in cui la segnalazione risulti infondata;

DU.PR.WB

PROCEDURA GESTIONE

SEGNALAZIONI

WHISTLEBLOWING

- garantire la tracciabilità del processo relativo alla valutazione della segnalazione ed all'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti;
- promuovere, alla luce di quanto emerso dalle segnalazioni rilevanti, azioni di miglioramento della struttura organizzativa volte ad implementare la gestione del rischio della commissione di illeciti connesso all'attività di impresa.

Di contro, i segnalanti sono chiamati a:

- effettuare segnalazioni in buona fede, circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- astenersi da segnalazioni infondate o non circostanziate, basate su voci non confermate o dicerie, o da segnalazioni non rientranti nell'oggetto individuato nella presente Procedura;
- non utilizzare le segnalazioni come strumenti per risolvere mere problematiche personali o al solo scopo di danneggiare il segnalato o per motivi opportunistici.

6. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

La presente procedura regola la gestione delle segnalazioni interne aventi ad oggetto:

- a) violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dall'Ente, incluso il Codice Etico, e delle procedure interne in esso individuate quali presidi di controllo e altre condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- b) le violazioni di cui all'art. 2, co. 1, lett. a), n. 3), 4), 5), 6) del d.lgs. 24/2023, il cui testo si riporta di seguito:
 - 1) *illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva UE n. 1937/2019, seppur non indicati nel D. Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; violazioni (atti o omissioni) che ledono gli interessi finanziari dell'UE (rif. art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato (rif. art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di imposta sulle Società;*
 - 2) *atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;*
 - 3) *atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;*
 - 4) *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).*
- c) Atti di discriminazione, molestie e violazioni afferenti le Linee Guida e le Politiche per la Parità di genere adottate dalla Società Dugoni ai sensi della prassi UNI PDR 125.2022 e del relativo Regolamento di Prevenzione delle Molestie.

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti riconducibili a:

- soci e socie, dipendenti, collaboratori e dirigenti dell'Ente
- membri degli organi societari
- membri dell'Organismo di Vigilanza
- terzi collegati ai soggetti sopra indicati (clienti, fornitori, subappaltatori, consulenti, agenti)

La procedura indica inoltre le modalità di gestione di eventuali segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui alla lett. b) del presente paragrafo.

7. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

(C.D. “SEGNALANTE”)

Sono individuati quali potenziali segnalanti: tutti i/le dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta; i soci/e e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto; lavoratori/trici autonomi/e e collaboratori/trici, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Ente; volontari/e e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo dell'Ente; liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività nei confronti dell'Ente.

Per i/le dipendenti la segnalazione può essere effettuata anche:

- quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato
- durante il periodo di prova
- allo scioglimento del rapporto

Possono effettuare una segnalazione avente ad oggetto una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottati dall'Ente, nonché ogni altra condotta rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 tutti i Destinatari del Modello stesso.

8. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

L'Ente mette a disposizione un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della stessa.

Il canale di segnalazione interna è una piattaforma informatica crittografata raggiungibile all'indirizzo web whistleblowing-dugoni.digimog.it, che consente:

- l'invio di una segnalazione in forma scritta
- l'invio di una segnalazione in forma orale
- la richiesta di un incontro diretto, organizzato su richiesta della persona segnalante con l'incaricato della gestione delle segnalazioni, fissato entro un termine ragionevole in un luogo riservato

Il/la segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, mediante il medesimo canale.

L'accesso alla piattaforma deve essere effettuato, per garantire la massima riservatezza, tramite device personali e, comunque, non connessi alla rete aziendale.

9. CARATTERISTICHE SEGNALAZIONE E SEGNALAZIONI ANONIME

La segnalazione deve contenere elementi utili a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di segnalazione.

Il/la segnalante deve quindi circostanziare, per quanto possibile, i fatti riportati, indicandone il tempo ed il luogo di commissione, l'autore o, qualora più di uno, gli autori, nonché gli eventuali documenti comprovanti i fatti medesimi. È utile anche che fornisca documenti che possano dare elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Il modulo di raccolta della segnalazione attraverso la piattaforma informatica fornisce un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, che agevola l'invio di una segnalazione correttamente circostanziata.

Il/la segnalante è tenuto ad indicare nella segnalazione l'eventuale presenza di un interesse privato collegato alla stessa, specificandone, in caso affermativo, la natura e le circostanze, e impegnandosi a riferire quanto a sua conoscenza secondo verità e buona fede.

L'indicazione dei dati identificativi del segnalante è funzionale alla sua protezione da possibili atti di ritorsione. Possono, tuttavia, essere effettuate anche in forma anonima purché adeguatamente circostanziate e dotate

delle caratteristiche di completezza, dettaglio e fondatezza previste nel presente paragrafo; in mancanza di tali requisiti, le segnalazioni saranno archiviate. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nell'ambito della presente procedura anche in riferimento alle tutele del segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione.

10. RESPONSABILE GESTIONE CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La gestione delle segnalazioni interne in conformità alla presente Procedura è affidata in via esclusiva al Responsabile del sistema di gestione integrato specificamente formato in materia di Whistleblowing (cd. "Responsabile del canale interno").

Il Responsabile del canale è l'unico destinatario delle segnalazioni, autorizzato a gestirle in applicazione alla presente procedura, salvi i casi di condivisione e di trasferimento nei casi particolari.

Qualora la segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l'obbligo di trasmetterla entro sette giorni al soggetto competente dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza. L'Ente adotta sanzioni a livello disciplinare in caso di mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione.

Qualora la segnalazione sia inerente al sistema di gestione parità di genere il Responsabile del sistema di gestione integrato si impegna a coinvolgere immediatamente i membri del Comitato Guida affinché si possa procedere alle indagini, avendo cura di escludere l'eventuale componente coinvolto dalla segnalazione.

11. CONFERMA DI RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La piattaforma informatica consegna automaticamente al/alla segnalante un codice alfanumerico di 16 caratteri, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma stessa, non riproducibile, con cui potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione ed interagire con il/la responsabile attraverso un tool di messaggistica. Tale codice ha valore di avviso di ricezione ai sensi dell'art. 5 co. 1, lett. a) del d.lgs. 24/2023.

In caso di segnalazione riguardante il Responsabile del canale inviata tramite posta ordinaria come indicato al paragrafo 12.3, il Presidente del CdA ne conferma la ricezione al/alla segnalante, ove indetificato e reperibile, entro sette giorni dalla ricezione.

12. PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La ricezione della segnalazione da parte del Responsabile del canale avvia il processo di gestione delle segnalazioni. Il Responsabile procede alla sua lavorazione come di seguito indicato, fatto salvo il caso in cui la segnalazione ricevuta lo riguardi direttamente. In tal caso procede come previsto al paragrafo 12.3.

Il Responsabile del canale mantiene traccia dell'attività svolta, avvalendosi delle funzionalità della piattaforma che permette l'inserimento di note e documenti visibili solo al Responsabile del canale.

In caso di segnalazione orale rilasciata nel corso di un incontro diretto fra segnalante e Responsabile del canale, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, deve essere documentata, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale; in quest'ultimo caso, il/la Segnalante verifica, rettifica o conferma il contenuto della trascrizione apponendo la propria sottoscrizione. Il Responsabile del canale conserva la documentazione inerente alle attività svolte, con modalità che assicurino un sufficiente grado di riservatezza.

Qualora la segnalazione sia attinente al sistema di gestione parità di genere il Responsabile del canale avvia il processo di gestione coadiuvato dal comitato guida del gruppo.

12.1. VERIFICA PRELIMINARE DEI REQUISITI

Il Responsabile del canale procede ad effettuare un esame formale della segnalazione, verificandone:

- il rispetto dei criteri stabiliti nella presente Procedura
- la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto per l'avvio della successiva fase di analisi
- l'eventuale gravità dei fatti segnalati e l'urgenza di intervento (es. necessità di scongiurare un pericolo grave e imminente per l'incolumità di una o più persone)

DU.PR.WB

PROCEDURA GESTIONE

SEGNALAZIONI

WHISTLEBLOWING

Sulla base del risultato di tale verifica preliminare, la funzione ricevente:

- a) se la segnalazione è eccessivamente generica o incompleta, tanto da non consentire l'accertamento della sua fondatezza, contatta il segnalante (se rintracciabile) per chiedere elementi utili alla valutazione preliminare: se l'esito è negativo, procede come da lettera b), se positivo, procede come da lett. c)
- b) se la segnalazione risulta estranea all'oggetto della presente Procedura o assolutamente priva dei requisiti necessari, procede all'archiviazione della segnalazione informandone il segnalante (se rintracciabile) e l'Ente
- c) ove la segnalazione risulti coerente con l'ambito oggettivo e soggettivo di segnalazione e sufficientemente circostanziata, procede con la successiva fase di analisi.

In ogni caso, il Responsabile del canale deve fornire riscontro al/alla segnalante (se rintracciabile), entro tre mesi dalla data di ricezione della segnalazione, dello stato dell'indagine interna e del suo esito, qualora conclusa, fornendo le motivazioni dell'eventuale archiviazione.

12.2. ANALISI DELLA SEGNALAZIONE

Conclusasi positivamente la fase di verifica preliminare di cui al precedente paragrafo, il Responsabile del canale procede all'analisi e alla valutazione nel merito della segnalazione, verificando se la stessa rientri o meno nel perimetro delle violazioni ex D. Lgs. 231/2001 o parità di genere.

Ove risulti al Responsabile del canale che la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello di Organizzazione, gestione e controllo o altri fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Responsabile del canale trasferisce la segnalazione all'Organismo di Vigilanza, il quale procede in applicazione di quanto previsto del Modello.

Ove risulti al Responsabile del canale che la segnalazione abbia ad oggetto violazioni afferenti la Parità di Genere e il Regolamento aziendale di prevenzione abusi e molestie, il Responsabile del canale trasferisce la segnalazione al Comitato Guida nominato per la gestione del sistema della Parità di Genere, il quale procede in applicazione delle previsioni del Regolamento sopradetto;

In questa fase, il Responsabile del canale può, sempre avendo cura di utilizzare modalità di comunicazione che offrano adeguate garanzie in termini di sicurezza e riservatezza:

- 1) interfacciarsi con le altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione, attraverso la messa a disposizione di dati, documenti o informazioni utili per l'analisi stessa
- 2) richiedere ulteriori elementi o approfondimenti al soggetto segnalante, verbalizzando per iscritto il relativo colloquio e conservando il verbale agli atti
- 3) avvalersi di risorse esterne per la conduzione delle indagini necessarie
- 4) svolgere ogni attività ritenuta utile o necessaria, inclusa l'audizione del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti segnalati, nel rispetto dei principi di riservatezza ed imparzialità di giudizio, della normativa in materia di protezione dei dati personali e del CCNL applicabile.

Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003). Ove accidentalmente acquisite, non sono utilizzabili informazioni non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o lavoratrice o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice).

Il/la segnalato/a e le eventuali altre persone menzionate nelle segnalazioni possono essere sentiti, al fine di esercitare la propria difesa, sia verbalmente che mediante l'acquisizione di osservazioni scritte.

Si specifica che, dalla ricezione della segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

12.3. CASI PARTICOLARI

Qualora la segnalazione riguardi:

- **Un/a membro/a del Consiglio di Amministrazione:** il/la Responsabile del canale la trasferisce al/alla Presidente del Consiglio di Amministrazione, o qualora sia coinvolto il/la Presidente, al/la Consigliere/a più anziano/a il/la quale procede, in proprio o con il/la Responsabile del canale, alla fase di analisi di cui al precedente paragrafo, dandone in ogni caso notizia al/alla Presidente del Collegio Sindacale
- **un membro del Collegio Sindacale o dell'Ente di Revisione:** il/la Responsabile del Canale la trasferisce al/alla Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale procede, in proprio o con il Responsabile del Canale, alla fase di analisi di cui al precedente paragrafo, dandone in ogni caso notizia al Consiglio di Amministrazione
- **per la casistica afferente violazioni che riguardano la Parità di Genere:** dovrà essere immediatamente coinvolto il Comitato Guida della Parità di Genere.

Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile del canale, soggetto incaricato della gestione della segnalazione, il/la Segnalante seleziona sulla piattaforma Whistleblowing l'opzione "Inviare una segnalazione riguardante il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni". La piattaforma non raccoglie ulteriori informazioni e informa il/la Segnalante che la segnalazione viene trasferita, all'interno della piattaforma, dal Responsabile del canale al/alla Presidente del CdA, e da quel momento il/la Responsabile del canale non avrà più visibilità sulla segnalazione.

Il/la Presidente del CdA gestirà la segnalazione mediante la piattaforma secondo i criteri stabiliti in precedenza, mettendosi direttamente in contatto con il/la Segnalante al fine di procedere con la raccolta delle Informazioni sulle violazioni, fino alla chiusura della segnalazione.

In aggiunta, a tutela di un eventuale mancato trasferimento della segnalazione da parte Responsabile del canale al/alla Presidente del CdA, il/la Segnalante può inviare una lettera cartacea, a mezzo posta ordinaria. La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima contenente la segnalazione, la seconda, opzionale, con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al/alla Presidente del Consiglio di Amministrazione".

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, esegue la fase di analisi di cui al precedente paragrafo. La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

Ai fini della gestione della segnalazione, il/la Presidente del Consiglio di Amministrazione è responsabile dei contatti con il/la Segnalante fino alla chiusura della segnalazione.

12.4. CONCLUSIONE DEL PROCESSO DI GESTIONE

La fase di analisi si conclude con una Relazione o parere scritto redatto dal soggetto che ha concretamente gestito la segnalazione (Responsabile del canale o altro soggetto cui la segnalazione è stata successivamente trasferita), da cui risultano:

- tipologia di segnalazione ricevuta, la data di ricezione, la data di conclusione della valutazione preliminare e l'esito della stessa, con la relativa motivazione
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e le figure aziendali o i terzi coinvolti nella fase di analisi
- la conclusione dell'analisi (archiviazione o fondatezza della segnalazione) e le relative motivazioni.

La piattaforma permette la produzione di report scaricabili della segnalazione.

La Relazione conclusiva è trasmessa all'organo preposto all'attivazione del Sistema Disciplinare per l'adozione dei conseguenti provvedimenti decisionali.

Il/la Responsabile del canale fornisce riscontro al/alla segnalante dello stato dell'indagine e del suo esito.

Delle segnalazioni ricevute e gestite nel corso dell'anno, nonché del relativo esito, è dato atto sinteticamente in sede di Relazione annuale dell'OdV.

13. PROVVEDIMENTI INTERNI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

All'organo preposto all'attivazione del Sistema Disciplinare è rimesso il compito di assumere, anche tramite le funzioni aziendali che intende incaricare, i provvedimenti necessari a fronte del risultato del processo di gestione della segnalazione.

Le decisioni da adottare, a seconda delle circostanze e della gravità dell'infrazione rilevata, possono comprendere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una o più fra le seguenti azioni:

- a. risoluzione di contratti, sospensione di progetti o attività
- b. restituzione (o richiesta di restituzione) di qualsiasi beneficio improprio
- c. assunzione di misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti
- d. denuncia alle autorità
- e. adozione di azioni volte ad evitare o minimizzare qualsiasi conseguenza giuridica della violazione riscontrata (ad es. riparazione del danno, ravvedimento operoso ecc.)

Devono inoltre essere individuate, con il supporto del/la Responsabile del canale e dei/le responsabili delle funzioni aziendali interessate dalla violazione, le eventuali carenze organizzative alla base dell'illecito o della violazione interna. Sulla base di tale analisi delle cause, viene predisposto un piano di miglioramento (che prevede, ad esempio, l'integrazione di una procedura, la segregazione di un processo, la condivisione delle decisioni tra più soggetti), la cui attuazione è opportunamente documentata e registrata. Il processo di miglioramento dell'organizzazione interna potrebbe estendersi anche oltre la chiusura della segnalazione.

L'Ente definisce l'implementazione di eventuali misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la promozione della cultura di legalità e trasparenza all'interno dell'Ente e promuove l'adozione di eventuali modifiche ed integrazioni alla presente Procedura e dei sistemi di controllo alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione dei risultati ottenuti.

14. ALTRE MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Il decreto legislativo 24/2023 contempla tre diversi canali di segnalazione: interno, esterno e tramite divulgazione pubblica. Ferma la possibilità della persona di rivolgersi all'autorità giudiziaria o contabile secondo quanto previsto dalla legge.

Le tre tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso di seguito evidenziato.

Al fine di vigilare su eventuali comportamenti ritorsivi e procedere internamente alla verifica di eventuali violazioni rilevanti per la presente Procedura, il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni, l'Ente monitora e tiene traccia dei casi di segnalazione esterna o divulgazione pubblica delle violazioni di cui abbia notizia.

Eventuali richieste pervenute da ANAC ai fini della gestione di una segnalazione esterna sono gestite con collaborazione e trasparenza.

Tali "altre modalità di segnalazione", ulteriori rispetto a quella del c.d. "canale interno whistleblowing", non valgono per le segnalazioni afferenti la Parità di Genere e il Regolamento Prevenzione abusi e molestie aziendale, che prevede proprie ulteriori modalità di segnalazione.

14.1. SEGNALAZIONE ESTERNA

Le segnalazioni esterne sono effettuate sulla piattaforma messa a disposizione dalla Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC, <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, con le modalità di utilizzo ivi indicate.

La segnalazione esterna può essere effettuata alle seguenti condizioni:

- a. il canale di segnalazione interna, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs del 10 marzo 2023, n. 24
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito
- c. la persona 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. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

La sussistenza delle condizioni per l'utilizzo del canale di segnalazione esterna deve essere adeguatamente motivata dal/dalla segnalante: in particolare: una segnalazione "non ha avuto seguito" (cfr. lett. a. che precede) quando è rimasta totalmente priva di riscontro; i "fondati motivi" di cui alle lettere c) e d) che precedono devono essere oggettivi ed adeguatamente circostanziati.

14.2. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Per divulgazione pubblica si intende 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.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto Legislativo n. 24/2023 esclusivamente in presenza di una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste o dalla presente procedura e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- 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

Per il significato da attribuire a "fondati motivi" si veda il paragrafo precedente

15. TUTELA SEGNALANTE E ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

Al/alla segnalante sono garantite tutte le forme di tutela, sostegno e limitazione della responsabilità previste dal D.Lgs. 24/2023, come di seguito meglio precisato.

15.1. TUTELA RISERVATEZZA E NORME SUL TRATTAMENTO DATI PERSONALI

L'Ente garantisce la riservatezza del soggetto segnalante e delle informazioni trasmesse, al fine di garantire il segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non può essere rivelata senza l'espresso consenso di quest'ultimo, 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 Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2- quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 , ad eccezione del caso in cui sia richiesta dall'autorità giudiziaria o amministrativa o sussista uno specifico obbligo di legge al riguardo. ad esempio nei casi in cui:

- dalla segnalazione effettuata e dalle successive indagini emerga la commissione di un illecito civile o penale¹ in capo al segnalante
- la conoscenza dell'identità del segnalante sia necessaria ed indispensabile per la presa in carico della segnalazione o ai fini dell'esercizio del diritto di difesa della persona segnalata

Della rivelazione dell'identità è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta, contenente le relative motivazioni.

¹ Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti all'articolo 329 del codice di procedura penale

DU.PR.WB

PROCEDURA GESTIONE

SEGNALAZIONI

WHISTLEBLOWING

In ogni caso, tutti i dati personali raccolti attraverso i canali di segnalazione Whistleblowing, sono trattati nel rispetto del Reg. UE n. 2016/679 e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali.

L'attivazione e la modifica del canale di segnalazione è preceduta da opportuna valutazione d'impatto ai sensi dell'art. 35 del Reg. UE n. 2016/679.

Possono essere oggetto di trattamento, da parte dei soggetti deputati alle valutazioni e alle indagini ai sensi della presente Procedura, solo i dati personali che risultino pertinenti e necessari per la valutazione della segnalazione, comunicandoli al segnalante che deve essere tenuto costantemente informato in merito al trattamento.

Tali soggetti devono inoltre assicurarsi che l'accesso alle informazioni contenute nelle segnalazioni da parte di altre funzioni aziendali o di terzi, che dovessero venire coinvolti nelle attività di indagine, non implichi mai accesso ai dati personali del segnalante o del segnalato fatte salve le eccezioni indicate in precedenza.

I dati personali del segnalante, ai fini della presente Procedura, sono conservati, nel rispetto del D.lgs. 196/2003, del Reg UE n. 2016/679 e delle procedure aziendali in vigore, per il tempo strettamente necessario al loro trattamento e comunque per un periodo non superiore a 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale², fatti salvi i casi in cui sia necessario conservarli per un periodo superiore, previa adeguata motivazione e limitatamente alla durata della necessità.

L'Ente applica i medesimi principi e le medesime tutele di cui al presente paragrafo anche ai dati personali del soggetto segnalato nelle more del processo interno di analisi ed accertamento, fatti salvi le responsabilità e gli obblighi di comunicazione imposti dalla legge o dall'autorità giudiziaria. Analoghe garanzie di riservatezza vengono riconosciute alle eventuali altre persone coinvolte o menzionate nelle segnalazioni, fino alla conclusione del procedimento.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l'identità della persona 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.

Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni è considerata confidenziale e perciò accessibile solamente a soggetti autorizzati. Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata.

15.2. DIVIETO DI ATTI RITORSIVI

Per tutelare il segnalante, la normativa stabilisce che egli non possa subire alcuna ritorsione e prevede specifiche misure di protezione e limitazione della responsabilità.

Tali tutele sono concesse al segnalante che, al momento della segnalazione, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa, anche nel caso in cui la segnalazione si riveli infondata.

Inoltre, occorre che le segnalazioni e divulgazioni siano state effettuate nel rispetto della disciplina e della procedura di utilizzo dei diversi canali.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è avviata l'azione disciplinare.

In presenza delle condizioni per l'applicazione delle tutele, è vietato nei confronti del segnalante il compimento di atti ritorsivi, quali a titolo di esempio non esaustivo:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti

² Come da parere dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali in merito allo schema di decreto legislativo che dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo

DU.PR.WB
PROCEDURA GESTIONE
SEGNALAZIONI
WHISTLEBLOWING

- Demansionamento o mancata promozione
- Mutamento (peggiorativo) di funzioni, del luogo di lavoro, dello stipendio, dell'orario di lavoro
- Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- Note di demerito o referenze negative
- Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- Coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo
- Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole
- 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
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari
- Inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale informale che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione in futuro nel settore o nell'industria di riferimento
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- Annullamento di una licenza o di un permesso
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.

Il/la segnalante può segnalare al/alla Responsabile del canale eventuali ritorsioni subite a seguito della segnalazione. È prevista inoltre la possibilità di comunicare ad ANAC le misure ritorsive subite, con le stesse modalità di cui alla "Segnalazione esterna".

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative all'Ente.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, si presume che gli stessi siano stati avviati a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'onere di provare che per tali atti sussistevano motivazioni diverse è a carico di colui che li ha promossi. Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata da segnalanti che dimostrino di aver subito un danno a seguito di una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia alle autorità, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione.

Il soggetto segnalante, inoltre, non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

La protezione da atti ritorsivi non può essere garantita, per ovvi motivi, nel caso di segnalazioni anonime o di segnalazioni esterne o divulgazioni pubbliche delle quali il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni non conosca l'autore.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, le tutele non sono garantite.

Le tutele si applicano anche a:

- i cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
- le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente

- persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al/alla segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

La protezione si applica, infine, anche qualora la segnalazione avvenga:

- a. quando il rapporto di lavoro/contratto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b. durante il periodo di prova;
- c. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

15.3. MISURE DI SOSTEGNO

Il segnalante potrà rivolgersi a enti del Terzo settore che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, che hanno stipulato apposite convenzioni con ANAC e sono presenti nell'elenco pubblicato sul sito di ANAC.

Le misure di sostegno fornite 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.

15.4. LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È prevista l'assenza di responsabilità (anche di natura civile o amministrativa) per chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto
- relative alla tutela del diritto d'autore
- delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata

Nel caso in cui, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione, in presenza delle condizioni di applicabilità delle misure di protezione.

Inoltre, tra le misure di protezione, si evidenziano:

- i diritti a effettuare una segnalazione e le relative tutele non possono essere limitati in modo pattizio a livello contrattuale
- l'esclusione di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato
- l'esclusione di ogni altra responsabilità con riguardo a comportamenti, atti, omissioni posti in essere se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione

16. SANZIONI

Il sistema disciplinare adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001, prevede sanzioni da applicare nei confronti di coloro che l'Ente accerta essere responsabili di illeciti e violazioni individuate a seguito della segnalazione, nonché:

- del segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave, accertati e comprovati, ovvero del quale è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia
- di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del soggetto segnalante

- dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione ed analisi della segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la segnalazione ricevuta, e di chiunque violi o vanifichi lo scopo della presente procedura

L'attivazione del Sistema Disciplinare è effettuata dagli organi preposti, secondo quanto stabilito dal Sistema Disciplinare stesso, che decidono se avviare i procedimenti disciplinari nei casi indicati al paragrafo precedente, a seguito dell'analisi compiuta e della valutazione effettuata.

Nell'ambito del procedimento disciplinare interno, sono osservati scrupolosamente obblighi di riservatezza.

In nessun caso verrà avviato un procedimento disciplinare unicamente a motivo della segnalazione. Ciò potrebbe avvenire, eventualmente, in base ad evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Qualora la violazione o il comportamento illegittimo riguardino un componente degli organi sociali, il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale a seconda dei casi, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate in considerazione della gravità della violazione e nel rispetto della legge e dello Statuto sociale.

In caso di violazione o comportamento illegittimo da parte di terzi (consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, subappaltatori, ecc.), l'Ente potrà avvalersi delle clausole di risoluzione contenute nei contratti/lettere di incarico per le violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ove violati.

17. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Dei canali di segnalazione interni a disposizione dei soggetti interessati e di eventuali modifiche riguardanti gli stessi, è data notizia mediante comunicazione aziendale interna, comunicazione rivolta al neoassunto e mediante indicazione sul sito internet aziendale, ove presente, per garantirne l'accessibilità ai soggetti esterni interessati.

I soggetti interessati sono inoltre informati sulla possibilità di effettuare le segnalazioni esterne.

Tutti i dipendenti sono informati in merito all'utilizzo corretto dei canali Whistleblowing, in particolare all'utilizzo della piattaforma informatica.