

P. Whistleblowing



	Verificato	Approvato
Funzione	RAMM	AU
Nome	Maria Teresa Belotti	Riccardo Marchini
Data	12/06/2025	12/06/2025
Firma		

Codice documento	Revisione	Pagine
P.Whistleblowing	04	17

INDICE

0.	STORIA REVISIONI	2
1.	OGGETTO E FINALITÀ.....	3
2.	FUNZIONI COINVOLTE	3
3.	RIFERIMENTI.....	3
4.	ASPETTI OPERATIVI	4
4.1.	<i>Segnalante e segnalazioni.....</i>	4
4.2.	<i>Canale di segnalazione interno.....</i>	8
4.3.	<i>Canale di segnalazione esterno.....</i>	11
4.4.	<i>Divulgazione pubblica</i>	12
4.5.	<i>Denuncia.....</i>	13
4.6.	<i>Tutele per il/la segnalante</i>	13
4.7.	<i>Sanzioni.....</i>	17
4.8.	<i>Trattamento dei dati personali</i>	17
5.	ALLEGATI	17

0. Storia revisioni

Rev.	Data	Motivazione	Pagine modificate
01	28/12/2018	Prima delibera	//
02	05/12/2022	Aggiornamento generale per implementazione ISO 9001:2015	Tutte
03	12/12/2023	D.lgs. 24/2023	Tutte
04	12/06/2025	Aggiornamento generale per implementazione PDR 125:2022	Tutte

1. Oggetto e finalità

L'obiettivo della presente procedura **P.X – Whistleblowing** è quello di definire le linee guida in relazione alla gestione delle segnalazioni c.d. "whistleblowing", secondo quanto disposto dal D.lgs. 24/2023.

Il D.lgs. 24/2023 si pone come finalità quella di rafforzare la protezione della persona segnalante ed estendere l'ambito di tutela della riservatezza a ulteriori soggetti, diversi dal/la segnalante, che tuttavia potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al/la segnalante.

Il presente documento costituisce uno strumento di regolamentazione dell'operatività aziendale, finalizzato altresì all'adozione, da parte dell'azienda, del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire la realizzazione delle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 nonché di eventuali irregolarità di altra natura.

In aggiunta, scopo della presente procedura è anche quello di conformarsi alla disposizione prevista dalla Prassi di riferimento UNI PDR 125/2022 che prevede di disporre di una metodologia di segnalazione anonima di ogni forma di violenza o abuso nei confronti dei/delle lavoratori/lavoratrici, incluse le molestie sessuali in ogni forma, a tutela dei/delle lavoratori/lavoratrici che segnalano, conformemente alle previsioni e ai principi enunciati nei seguenti documenti:

- Legge del 15/01/2021 n. 4: Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- Legislazione applicabile in tema di Diritto del Lavoro, Ambiente, Salute e Sicurezza, Parità di Genere;
- Prassi di riferimento UNI PRD 125/2022: Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni;
- Politica per la Parità di Genere di Acquaviva S.p.A.

2. Funzioni coinvolte

La presente procedura, definendo le modalità attraverso cui è possibile effettuare segnalazioni di un illecito che lede l'interesse pubblico o l'integrità della Società, si rivolge a tutti i potenziali soggetti segnalanti a cui il D.lgs. 24/2023 garantisce una tutela.

Per quanto riguarda la gestione delle segnalazioni, vengono individuati come gestori delle stesse:

- Per quanto riguarda le segnalazioni ricevute riconducibili al D.lgs. 24/2023, l'Organismo di Vigilanza (il cui componente unico risulta essere professionista dotato dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità);
- Per quanto riguarda le segnalazioni ricevute riconducibili alla prassi UNI PdR 125:2022, il Comitato Guida specificatamente nominato.

In virtù di quanto sopra:

- Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), il ricevente è tenuto a trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto competente (OdV), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
- Qualora la segnalazione interna riguardi la UNI PdR 125:2022, l'OdV quale gestore dei canali di segnalazione inoltrerà la stessa al Comitato Guida per le rispettive attività di istruttoria.

3. Riferimenti

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- Codice Etico (allegato lett. A al MOGC);
- Sistema Disciplinare (allegato lett. D al MOGC);
- Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto (allegato lett. E al MOGC);
- D.lgs. 24/2023; "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", approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da ANAC;
- "Nuova disciplina whistleblowing - Guida operativa per gli enti privati", ottobre 2023, Confindustria.
- Legge del 15/01/2021 n. 4: Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di

lavoro;

- Legislazione applicabile in tema di Diritto del Lavoro, Ambiente, Salute e Sicurezza, Parità di Genere;
- Prassi di riferimento UNI PRD 125/2022: Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni;
- Politica per la Parità di Genere di Acquaviva S.p.A.

4. Aspetti operativi

4.1. Segnalante e segnalazioni

4.1.1. Il/La segnalante

La persona segnalante, cioè il c.d. "whistleblower", è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il Decreto 24/2023 identifica come soggetti segnalanti ai quali viene riconosciuta protezione in caso di segnalazione:

- Lavoratori/trici subordinati/e;
- Lavoratori/trici autonomi/e;
- Lavoratori/trici e collaboratori/trici che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- Liberi/e professionisti/e e consulenti che prestano la propria attività in favore della Società;
- Volontari/e e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;
- Azionisti;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela è riconosciuta, oltre a chi effettua la segnalazione, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al/la segnalante o denunciante.

Nel dettaglio:

- Ai/le facilitatori/trici, da intendersi come la persona fisica che assiste il/la segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Alle persone del medesimo contesto lavorativo del/la segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Ai/le colleghi/e di lavoro del/la segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello/a stesso/a e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Agli Enti di proprietà del/la segnalante;
- Agli Enti presso i quali il/la segnalante lavora;
- Agli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del/la segnalante.

La tutela del/la segnalante si applica anche:

- Quando il rapporto giuridico di cui all'elenco che precede 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;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.1.2. Oggetto delle segnalazioni

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa e della realtà aziendale di **Acquaviva S.p.A. SB**, possono essere oggetto di segnalazione:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione

dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE);
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti.

Sono escluse dal perimetro di applicazione del D.Lgs. 24/2023 le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

In aggiunta, nell'ambito della normativa UNI PdR 125:2022, i canali di segnalazione adottati in ambito di whistleblowing possono essere utilizzati per segnalare:

- Violenze e molestie sui luoghi di lavoro: la locuzione «violenza e molestie nel mondo del lavoro» indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in unica occasione che ripetutamente nel tempo, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico. Il riferimento è ad eventi che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro. All'interno della suddetta nozione generale, che ricomprende il mobbing e le discriminazioni di genere, la locuzione "violenza e molestie di genere" indica appunto la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico e le molestie sessuali.

Dove:

- Con il termine «**violenza**» si intende qualsiasi atto o comportamento che faccia uso della forza fisica, con o senza impiego di armi o di altri mezzi d'offesa, per recare danno ad altri nella persona o nei beni o nei diritti. In senso più ampio, l'abuso della forza, rappresentata anche da sole parole o da sevizie morali, minacce e ricatti, è il mezzo di costrizione e/o di oppressione per obbligare gli altri ad agire o a cedere contro la propria volontà.
- La «**molestia sessuale**» consiste in ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale

espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce. La molestia sessuale è un atto di discriminazione ai danni dei lavoratori e delle lavoratrici. A titolo puramente esemplificativo rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali: richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto; contatti fisici inopportuni o indesiderati; apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale.

- La «**molestia morale**» consiste invece in qualsiasi comportamento improprio che si manifesti attraverso atteggiamenti, gesti, atti scritti o verbali capaci di arrecare offesa alla dignità di una persona e che possano ingenerare una degradazione del clima all'interno dell'ambito lavorativo.

Riguardo alle «discriminazioni» sui luoghi di lavoro, oltre alla "discriminazione di genere", riassumibile essenzialmente nell'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa, si ritiene utile distinguere le seguenti due casistiche:

- **Discriminazione diretta:** si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore è trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. Rientra in tale ambito la discriminazione di genere.
- **Discriminazione indiretta:** si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice o il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

4.1.3. Contenuto delle segnalazioni

Il/La segnalante è tenuto/a a fornire tutte le informazioni necessarie a consentire ai soggetti competenti di procedere alle opportune attività di verifica ed accertamento che seguiranno la segnalazione.

È quindi necessario che, all'interno della segnalazione, risultino chiare:

- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- La descrizione del fatto;
- Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ai fini di una migliore analisi dei fatti, può essere utile:

- Allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- Dare indicazione in merito ad eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al/la segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il/la segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Si fa presente che, nel caso di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

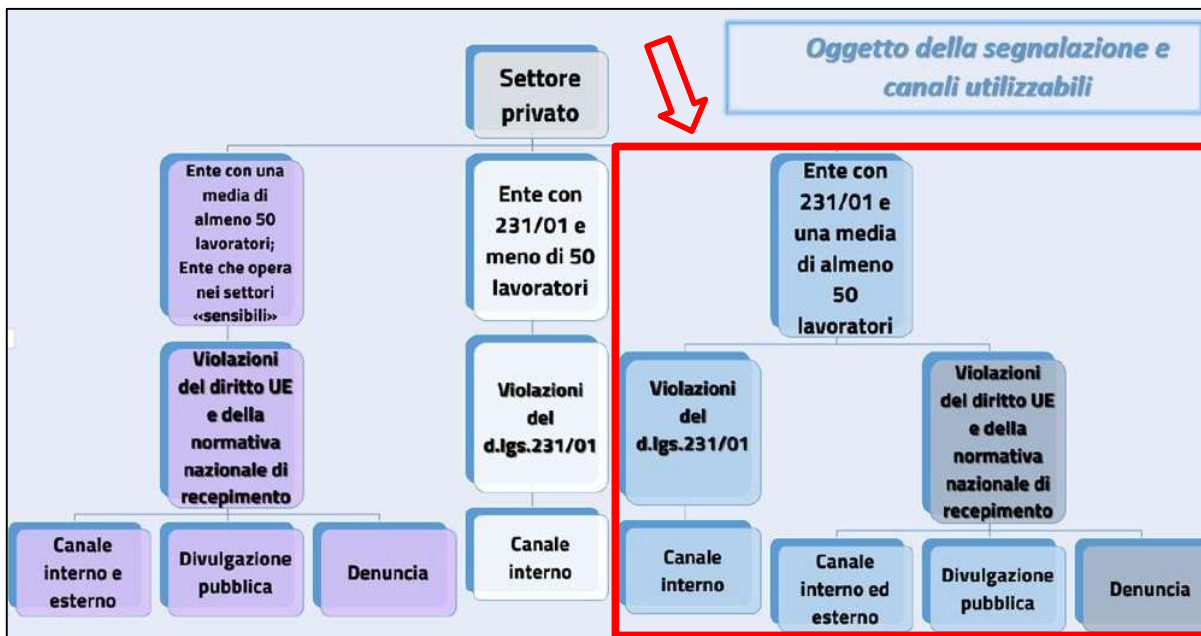
In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, il D.Lgs. 24/2023 prevede che laddove il/la segnalante anonimo/a venga successivamente identificato/a e abbia subito ritorsioni, allo/a stesso/a debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

4.1.4. Canali di segnalazione validi

Tenuto conto della realtà di **Acquaviva S.p.A. SB**, nonché di quanto previsto dalla normativa, per i soggetti collegati alla Società valgono i seguenti canali di segnalazione:

- Canali interni;
- Canali esterni;
- Divulgazione pubblica;
- Denuncia.

Si segnala poi che, tenuto conto dell'oggetto delle segnalazioni, possono variare i canali a disposizione del/la segnalante, così come mostrato nello schema di seguito riportato estratto dalle Linee guida in materia emesse dall'ANAC:



* (all'interno del riquadro rosso, quanto applicabile a **Acquaviva S.p.A. SB**)

4.2. Canale di segnalazione interno

L'incarico di gestire il canale di segnalazione interno è stato affidato all'Organismo di Vigilanza, in quanto dotato dei necessari poteri di autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dalla normativa.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), il/la ricevente è tenuto a trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto competente (OdV), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Quale canale di segnalazione interno, la Società ha adottato una specifica piattaforma online accessibile al seguente link:

acquaviva.integrityline.com

Tale piattaforma viene fornita da un Ente terzo e, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, garantisce la riservatezza dell'identità del/la segnalante, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma "*Integrity Line*" consente l'invio di segnalazioni in forma scritta o vocale, dando la possibilità al/la segnalante di indicare le proprie generalità (nome, cognome, numero di telefono, email) o di rimanere anonimo. In caso di segnalazione vocale, la piattaforma prevede di default un sistema di distorsione della voce, il quale impedisce di risalire all'identità del soggetto segnalante (salvo, comunque, la possibilità di indicare le proprie generalità nell'apposita sezione).

Dopo aver compilato il questionario (o aver registrato il proprio messaggio audio) e aver scelto se indicare le proprie generalità o meno, prima di procedere con l'invio della segnalazione, è necessario impostare una password personale. Tale password sarà necessaria, insieme all'ID della segnalazione rilasciato dalla piattaforma al termine della procedura, per poter accedere alla "Inbox sicura".

La Inbox sicura rappresenta un canale di comunicazione diretto tra segnalante e OdV, il quale si attiva una volta inviata la segnalazione al fine di consentire una interazione tra i due soggetti.

È molto importante appuntarsi il codice ID della segnalazione e la password impostata in quanto non è prevista alcuna funzione di recupero.

In caso di smarrimento, si suggerisce di inviare una nuova segnalazione precisando che la stessa rappresenta un "secondo invio" dovuto allo smarrimento dell'ID segnalazione e/o della password e, di conseguenza, dell'impossibilità di accedere alla Inbox sicura.

Salvo questo caso, il/la singolo/a segnalante non deve inviare più segnalazioni relative allo stesso fatto; eventuali informazioni integrative possono essere inviate all'OdV per il tramite della Inbox sicura.

In alternativa all'utilizzo della piattaforma, il/la segnalante può richiedere un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza. In questo caso, durante l'incontro, l'OdV procede a trascrivere la segnalazione all'interno della piattaforma ed al termine dell'incontro rilascia al/la segnalante il codice ID della segnalazione.

4.2.1. Gestione delle segnalazioni interne

Al ricevimento di una segnalazione, l'OdV:

- Rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (tramite "Inbox sicura");
- Valuta l'ammissibilità della segnalazione come "segnalazione whistleblowing";
- Mantiene le interlocuzioni con il/la segnalante e, se necessario, richiede al/la segnalante le integrazioni necessarie a poter approfondire i fatti (tramite "Inbox sicura");
- Da seguito alla segnalazione ricevuta effettuando, con tutta la riservatezza del caso, ogni attività ritenuta opportuna e necessaria (tramite "Inbox sicura");
- Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (tramite "Inbox sicura").

Nel caso in cui la segnalazione sia valutata come non ammissibile ai sensi della presente procedura o effettuata da individui non rientranti nell'ambito dei soggetti tutelati, l'OdV può sottoporre la segnalazione stessa all'attenzione delle funzioni aziendali ritenute competenti.

Nel caso di segnalazioni che riguardino violenze e molestie sui luoghi di lavoro, l'OdV inoltra la stessa al Comitato Guida istituito ai sensi della Prassi di riferimento PDR 125/2022 per le opportune attività di istruttoria. Quando un membro del Comitato Guida sia egli stesso oggetto di segnalazione, o sia in conflitto d'interessi, le attività descritte saranno effettuate dal solo membro residuo che non è oggetto di segnalazione e non è in conflitto d'interesse.

In caso di segnalazione valutata sufficientemente circostanziata e attinente al perimetro della presente procedura, l'OdV dà avvio alla fase di verifica e indagine.

Una volta completata l'attività di accertamento, l'OdV può:

- Archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- Dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a cura del gestore, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

4.3. Canale di segnalazione esterno

Nel rispetto della normativa, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) mette a disposizione un canale di segnalazione "esterno" al quale il/la segnalante si può rivolgere quando:

- Ritiene il canale interno non conforme a quanto previsto dalla normativa;
- Ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- Ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In caso di segnalazione, l'ANAC:

- Rilascia al/la segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- Mantiene le interlocuzioni con il/la segnalante e, se necessario, richiede al/la segnalante integrazioni necessarie a poter approfondire i fatti;
- Può:
 - Trattare in via prioritaria le segnalazioni che hanno ad oggetto informazioni sulle violazioni riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea;
 - Non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione;
 - Trasmette le segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria (ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea) e dà contestuale avviso al/la segnalante dell'avvenuto rinvio;
 - Non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

- Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Per maggiori informazioni rispetto al canale esterno gestito da ANAC si rimanda al sito istituzionale dell'Autorità.

4.4. Divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Secondo quanto disposto dal D.lgs. 24/2023, il/la segnalante che effettua una divulgazione pubblica è tutelato se:

- Ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa, ma non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- Ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

In caso di divulgazione pubblica:

- Se il/la segnalante rivela volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, mentre valgono tutte le altre forme di protezione previste dal decreto;
- Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

4.5. Denuncia

Il Decreto riconosce al/la segnalante anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, anche privato.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

4.6. Tutele per il/la segnalante

Asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui/ei che effettua una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023. Nel dettaglio, il Decreto prevede le seguenti tipologie di tutela:

- Obbligo di riservatezza;
- Divieto di ritorsione;
- Limitazione della responsabilità;
- Misure di sostegno in favore del/la segnalante.

Secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3, co. 5, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito. Compito di ANAC, è quello di accertare che la ritorsione sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, in caso positivo, applicare la sanzione prevista dal legislatore.

4.6.1. Obbligo di riservatezza

Riguarda l'identità del/la segnalante ed è espressamente esteso anche a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il/la presunto/a autore/trice della condotta segnalata, l'identità del/la 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del/la segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

4.6.2. Divieto di ritorsione

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del/la segnalante, ossia di *"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"* (art. 2, comma 1, lett. m), D.lgs. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti 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.

Eventuali ritorsioni, anche tentate o minacciate, come conseguenza di una segnalazione / divulgazione / denuncia possono essere comunicate all'ANAC, che accerterà il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adotterà i conseguenti provvedimenti.

4.6.3. Limitazione di responsabilità

Al ricorrere di determinate condizioni, al/la segnalante viene garantita una limitazione della responsabilità rispetto alla segnalazione ed alla diffusione di particolari categorie di informazioni. Nello specifico, tale limitazione di responsabilità, è prevista se vengono rispettate le seguenti condizioni:

- Al momento della rivelazione o diffusione vi sono fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione; ciò significa che le informazioni condivise dal/la segnalante devono essere indispensabili e non superflue (ad esempio per motivi di: gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- La segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

4.6.4. Misure di sostegno in favore del/la segnalante

I/Le segnalanti (ma anche i/le facilitatori/trici, i/le suoi/sue colleghi/e, parenti e i soggetti giuridici al/la medesimo/a collegati) possono fruire, a titolo gratuito, dell'assistenza e della consulenza degli enti del Terzo settore con riguardo alle modalità di segnalazione, alla protezione dalle ritorsioni, ai diritti della persona coinvolta e alle modalità e condizioni di accesso al patrocinio alle spese dello Stato.

L'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno è tenuto dall'ANAC e pubblicato sul sito istituzionale di quest'ultima.

4.6.5. Perdita delle tutele

Le tutele previste in favore del/la segnalante di cui ai punti precedenti vengono meno quando:

- Al momento della segnalazione, il/la segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- La divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dall'art. 15;
- Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del/la segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

4.7. Sanzioni

Al termine del processo di verifica della segnalazione, se appurata la sua fondatezza, l'OdV e la Società con tempestività ed immediatezza si impegnano ad individuare e definire:

- Le misure da adottare per affrontare quanto emerso;
- I soggetti tenuti a porle in essere;
- Tempi, strumenti e momenti di verifica della loro attuazione.

In questa fase, non è da escludere l'opportunità o la necessità di sottoporre la questione alle autorità competenti, inclusa l'autorità giudiziaria.

Il "sistema disciplinare" previsto nel Modello 231, a cui si rimanda, prevede inoltre sanzioni nei confronti:

- Di chi viola le misure di tutela del/la segnalante;
- Di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

4.8. Trattamento dei dati personali

Si precisa che i dati personali della segnalazione, del/la segnalante e del/la segnalato/a (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

5. Allegati

La presente procedura non prevede allegati.