

Allegato al Modello Organizzativo

Protocollo *Whistleblowing*

(art. 6, co. 2-bis D. Lgs. 231/2001)

In adeguamento al D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

Indice

Introduzione	3
- PROTOCOLLO -	5
1. SCOPO E CRITERI GENERALI PER REGOLARE IL WHISTLEBLOWING	5
2. DEFINIZIONI	6
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	7
4. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	7
5. CANALI WHISTLEBLOWING	9
7. PROCEDURA DI ACQUISIZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	18
9. TUTELA DEL SEGNALANTE	19
10. PROTEZIONE E ARCHIVIAZIONE DOCUMENTI	21
11. SANZIONI	22

Introduzione

La Legge 29 dicembre 2017, n. 179 – denominata "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" –, modificando l'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, ha esteso l'applicazione del *Whistleblowing* anche al settore privato. In questo modo, il legislatore ha voluto incentivare la collaborazione dei lavoratori e così l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di Enti pubblici e privati, favorendo e rafforzando l'azione di prevenzione e contrasto del fenomeno corruttivo, con sistemi che permettano al lavoratore di rimanere totalmente anonimo.

L'Ente interessato si era, pertanto, posto l'obiettivo di dotarsi di un sistema di gestione delle segnalazioni che fosse efficace ed efficiente, e che, quindi, fosse volto ad incoraggiare a denunciare la commissione anche tentata – all'interno della compagine societaria - di condotte illecite o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui fosse venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, nonché a garantire un'efficace tutela da qualunque misura ritorsiva o discriminatoria in ragione delle loro funzioni svolte all'interno dell'Ente interessato.

Di recente, il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 - attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. "*Disciplina Whistleblowing*") -, ha introdotto una nuova disciplina del *Whistleblowing*. La novella legislativa modifica il contenuto della normativa previgente, che viene abrogata

raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato. Pertanto, il nuovo art. 6 del Decreto stabilisce al comma 2-bis che gli enti che adottano i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere, in attuazione della suddetta Direttiva europea, *"i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il relativo sistema disciplinare"*.

Dunque, per adeguarsi alle novellate disposizioni normative, l'Ente interessato - attraverso il presente Protocollo - individua una puntuale procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite, nonché linee di condotta operative tese a tutelare da qualunque misura ritorsiva o discriminatoria coloro i quali effettuano segnalazioni nell'ambito aziendale. In aderenza a quanto sancito dalla recente normativa, in particolare, si prevede l'istituzione di un canale interno di segnalazione, che va ad aggiungersi al canale esterno (ANAC) e alla divulgazione pubblica, individuando puntuali linee di condotta operative tese a tutelare coloro i quali effettuano segnalazioni di condotte illecite nell'ambito aziendale.

Resta inteso che la segnalazione non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, l'obbligo o la facoltà di denuncia all'Autorità Giudiziaria.

- PROTOCOLLO -

WHISTLEBLOWING

1. SCOPO E CRITERI GENERALI PER REGOLARE IL WHISTLEBLOWING

Il presente Protocollo ha l'obiettivo di illustrare i criteri per applicare e regolare la procedura di segnalazioni *Whistleblowing*, secondo quanto disposto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, nonché dalle Linee Guida ANAC (*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recenti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*) - adottate con delibera del 12 luglio 2023 - recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni. In particolare, all'interno del presente protocollo vengono elencate una serie di regole utili per la definizione e l'espletamento del *Whistleblowing* e per garantire il rispetto dei principi di adeguatezza, controllo e responsabilità.

La presente regolamentazione dovrà essere rispettata in tutte le sue parti.

2. DEFINIZIONI

2.1. Dato personale: qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale.

2.2. Comportamenti ritorsivi: licenziamento, demansionamento, mobbing, misure disciplinari, annullamento di un contratto di fornitura (la tutela copre anche soggetti formalmente terzi), l'inserimento in black list, l'annullamento di licenze o permessi, la sottoposizione a visite mediche o accertamenti psichiatrici.

2.3 Riservatezza: l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso esplicito della persona.

2.4. Segnalante o Whistleblower = il soggetto che esegue la segnalazione.

2.5. Segnalazione: qualsiasi notizia con ad oggetto possibili violazioni, comportamenti o attività non conformi con quanto stabilito dal Modello Organizzativo, tali da arrecare pregiudizio alla Società stessa.

2.6. Segnalazione anonima: qualsiasi notizia in cui le generalità del segnalante risultino non esplicitate, anonime.

2.7. Segnalazione in mala fede: qualsiasi notizia priva di fondamento, confusa o diffamatoria, senza elementi riscontrabili e lacunosa fatta al solo scopo di ledere il soggetto segnalato.

2.8. Trattamento dei dati: qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Protocollo si applica a tutti coloro che, in ragione del rapporto di lavoro, sono venuti a conoscenza di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico o dei principi e delle procedure previste dal Modello Organizzativo, svolte all'interno della Società.

Rientrano nella suddetta definizione tutti i lavoratori dipendenti, subordinati (a tempo determinato o indeterminato, pieno o parziale e anche in apprendistato), i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori in distacco, ed ogni altro soggetto che in ragione della funzione svolta per l'Ente sia venuto a conoscenza di una condotta illecita.

4. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il sistema di segnalazione può essere utilizzato per segnalare condotte illecite – anche presunte – che costituiscono:

- violazioni delle disposizioni normative vigenti, ivi quelle della normativa europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente. In particolare, vi rientrano:
 - gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
 - i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/200132;
 - le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D. Lgs. n. 231/2001.
- comportamenti posti in essere in violazione dei principi e/o delle norme di comportamento indicate nel Codice Etico e di Comportamento adottato dall'Ente.

La segnalazione deve essere fatta dal soggetto che ha avuto conoscenza diretta dei fatti segnalati e deve contenere tutti gli elementi utili a consentire al gestore delle segnalazioni di eseguire le dovute verifiche ed appropriati accertamenti atti a riscontrare la fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione, per poter essere presa in considerazione, deve essere il più circostanziata possibile e deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del segnalante, con indicazione specifica del ruolo o della funzione ricoperta nell'ambito della società;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto segnalato;
- chiara e completa esposizione e descrizione delle condotte illecite o irregolari oggetto di segnalazione;

- ove conosciuti, generalità o altri elementi utili a identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto della segnalazione;
- eventuali documenti o dichiarazioni che confermino la veridicità e la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione utile a chiarificare la veridicità e la fondatezza dei fatti segnalati.

È fatto espresso divieto per il segnalante di utilizzare espressioni aventi carattere ingiurioso o diffamatorio.

I motivi che hanno indotto il *whistleblower* ad effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal presente Protocollo.

5. CANALI WHISTLEBLOWING

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 comma 1 D. Lgs. n. 24/2023, l'Ente ha costituito il seguente canale interno di trasmissione e gestione delle segnalazioni:

- in forma scritta, attraverso una apposita piattaforma informatica;
- in forma orale, su richiesta della persona, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole.

È possibile effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale

AntiCorruzione (ANAC), se ricorre, al momento della sua presentazione, una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal legislatore;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (dove per “seguito” si intende l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne all’ANAC possono essere effettuate secondo le modalità previste sul sito istituzionale dell’ente.

7. PROCEDURA DI ACQUISIZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

7.1. Principi generali di comportamento

Nell’ottica di tutelare il segnalante e garantire, quindi, l’efficacia del

processo di segnalazione, l'Ente ha voluto sviluppare, anche attraverso l'ausilio di strumenti e procedure informatiche, un sistema di gestione delle segnalazioni in grado di:

- gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso una procedura definita, comunicata ai propri dipendenti ed ai terzi (collegati all'attività dell'Ente), avente termini temporali stabiliti per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante che effettua la segnalazione, in tutte le attività di gestione della stessa, per evitare atti di ritorsione o discriminazione;
- tutelare il responsabile della gestione delle segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- tutelare la riservatezza, integrità e disponibilità del contenuto della segnalazione;
- consentire al segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria;

In particolare, al fine di garantire adeguate misure di sicurezza a tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei soggetti, dei dati e delle informazioni che vengono acquisiti, elaborati e comunicati nell'ambito della procedura di gestione delle segnalazioni, il procedimento informatico di gestione delle segnalazioni deve:

- prevedere l'utilizzo di strumenti di crittografia end-to-end per i contenuti delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata;
- definire ruoli e fasi della procedura di gestione delle segnalazioni;
- identificare i soggetti abilitati ad accedere al sistema informatico ed

ai dati in tutte le fasi del processo di gestione delle segnalazioni, nonché le relative responsabilità;

- permettere di identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo, previo consenso;
- consentire di separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, mediante l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e che l'associazione della segnalazione con l'identità del segnalante sia possibile nei soli casi strettamente necessari;
- impedire di risalire all'identità del segnalante fino al procedimento disciplinare a carico del segnalato (anche in quest'ultimo caso, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato);
- definire le modalità e la durata di conservazione dei dati e delle operazioni eseguite;
- prevedere che i dati ed i documenti oggetto della segnalazione siano trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

7.2. Il responsabile della gestione delle segnalazioni

La gestione delle segnalazioni è affidata all'Organismo di Vigilanza.

Il suo ruolo è centrale, atteso che è il destinatario delle segnalazioni nonché

il soggetto competente a svolgere una prima istruttoria circa i fatti segnalati.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante;
- dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro alla persona segnalante.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente ovvero della magistratura.

L'Organismo di Vigilanza, in qualità di gestore delle segnalazioni, è soggetto ad un obbligo assoluto di riservatezza ed è tenuto a tutelare l'identità del segnalante e non può rivelarla, a meno che la conoscenza dell'identità del segnalante non sia assolutamente indispensabile per l'istruttoria del procedimento disciplinare e/o la difesa dell'incolpato. In quest'ultimo caso l'identità del segnalante può essere comunicata ai soli soggetti strettamente necessari (Autorità Giudiziaria e/o soggetti incaricati della gestione del procedimento disciplinare), che sottostanno al medesimo obbligo di riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente (nella relazione annuale) al C.d.A. sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, con modalità tali da garantire comunque la

riservatezza dell'identità dei segnalanti.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza e/o il soggetto delegato e/o un soggetto facente parte del gruppo di lavoro che effettua le istruttorie, il segnalante può inviare la propria segnalazione tramite il canale esterno di ANAC.

7.2. Descrizione del processo *whistleblowing*

Il modello gestionale informatizzato delle segnalazioni si compone delle seguenti fasi:

- compilazione e presa in carico;
- valutazione preliminare di ammissibilità;
- istruttoria;
- chiusura.

Compilazione e presa in carico

Il segnalante si accredita su una piattaforma informatica accessibile ad utenti interni ed esterni, nella quale è sviluppato l'applicativo di gestione delle segnalazioni.

Ad esito dell'inoltro della segnalazione, i dati relativi all'identità vengono crittografati ed il segnalante riceve dal sistema **una ricevuta con il numero identificativo della segnalazione, che il segnalante è invitato a conservare in quanto utile per i successivi accessi al sistema stesso.** Anche il contenuto della segnalazione (unitamente agli eventuali documenti

allegati) viene crittografato ed inviato automaticamente all'Organismo di Vigilanza.

Entro 7 giorni dalla segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve inviare un avviso di ricevimento per confermare al segnalante la presa in carico della segnalazione. Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema di gestione delle segnalazioni ed utilizzando il codice identificativo ricevuto.

Valutazione preliminare di ammissibilità

L'Organismo di Vigilanza, dopo avere preso in carico la segnalazione, avvia, senza ritardo, una prima sommaria istruttoria, che consiste in una valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Se indispensabile, l'Organismo di Vigilanza richiede al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione elementi ulteriori e/o chiarimenti, avendo cura di adottare gli accorgimenti necessari per evitare che la riservatezza dell'identità del segnalante possa essere compromessa.

A seguito della valutazione preliminare dei fatti oggetto della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza può decidere:

- in caso di evidente e manifesta infondatezza, oppure in caso di accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti o di segnalazione corredata da

documentazione non appropriata o inconferente, di archiviare la segnalazione.

- in caso contrario, si prosegue alla fase istruttoria.

Istruttoria

La fase istruttoria è una seconda fase di analisi che prevede lo svolgimento di approfondimenti mirati ad accertare, in modo oggettivo, la fondatezza del contenuto della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dell'imparzialità e della riservatezza, deve svolgere ogni attività necessaria a valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, ove sia ritenuto opportuno, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi investigativi o di controllo esterni.

La metodologia impiegata nello svolgimento delle attività istruttoria è valutata, di volta in volta, optando per la tecnica più efficace in considerazione della natura dell'evento segnalato e degli elementi esistenti. Non sono in ogni caso ammesse modalità di accertamento o di indagine lesive della dignità e della riservatezza del dipendente/collaboratore, né verifiche arbitrarie o sproporzionate rispetto all'oggetto della segnalazione, tali da compromettere l'immagine e la reputazione di chi le subisce, anche agli occhi dei colleghi.

Terminata la fase istruttoria la segnalazione viene chiusa e viene dato un riscontro al Segnalante in merito all'esito della segnalazione.

Chiusura

L'Organismo di Vigilanza deve fornire un riscontro in merito alla segnalazione al segnalante, entro il termine di 3 mesi.

All'esito dell'istruttoria, se la segnalazione risulta fondata, in relazione alla natura della violazione, l'Organismo di Vigilanza, a seconda della natura e della gravità dell'illecito riscontrato, provvede a:

- inoltrare la segnalazione, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, al vertice e/o all'ufficio che si occupa dei procedimenti disciplinari e/o all'Autorità Giudiziaria.

Laddove il nominativo del segnalante risulti strettamente necessario all'ufficio che si occupa dei procedimenti disciplinari e/o all'Autorità Giudiziaria ai fini dell'istruttoria e/o della difesa del segnalato, la comunicazione del nominativo del segnalante avviene avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza.

Qualora, invece, a conclusione dell'analisi, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà chiusa dall'Organismo di Vigilanza con le relative motivazioni. Laddove la segnalazione venga archiviata perché palesemente infondata ovvero emerga la non colpevolezza del segnalato nel corso del procedimento disciplinare, l'Organismo di Vigilanza richiede chiarimenti al segnalante ed avvia una sommaria istruttoria

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale.

Le segnalazioni e la documentazione di riferimento sono utilizzate solo per il tempo necessario per dare seguito alla gestione della segnalazione stessa

e comunque non oltre i limiti previsti dalla normativa.

L'accesso al sistema di gestione delle segnalazioni è consentito al Gestore della piattaforma ed alla società di *software* esterna, **esclusivamente per la gestione e la manutenzione del *software* applicativo**. Tali soggetti sono in ogni caso sottoposti ai medesimi vincoli di riservatezza che gravano in capo all'OdV.

Tutti i soggetti coinvolti nel procedimento di gestione della segnalazione e nel successivo procedimento disciplinare, ed in particolare coloro che sono a conoscenza dell'identità del segnalante, soggiacciono agli stessi vincoli di riservatezza che sono previsti in capo all'Organismo di Vigilanza.

8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il segnalante è responsabile, in sede disciplinare e amministrativa, nel caso in cui abusi di questo strumento effettuando segnalazioni opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il soggetto segnalato; altresì nel caso in cui utilizzi la segnalazione in modo improprio effettuando la segnalazione in mala fede.

Il segnalante che risulti aver trasmesso la segnalazione con dolo o colpa grave soggiace alle sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato dall'Ente, nell'ambito del Modello 231, nonché alle sanzioni pecuniarie amministrative - irrogate da ANAC - previste dal presente Protocollo.

9. TUTELA DEL SEGNALANTE

Per tutelare il soggetto che effettua la segnalazione la sua identità non può essere rivelata senza il suo consenso.

Nel caso in cui ci fosse il consenso espresso a rivelare la propria identità, bisognerà tutelare comunque il soggetto da eventuali atti discriminatori.

Anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi, occorre garantire la tutela della riservatezza del segnalante, in tal senso:

- nel caso di trasmissione a soggetti interni alla Società, deve essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni informano l'OdV dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza;
- nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, la trasmissione deve avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza.

La tutela della riservatezza è garantita anche in favore di coloro che sono stati oggetto di segnalazioni poi rivelatesi infondate, affinché tutti i soggetti coinvolti siano salvaguardati da manifestazioni di discriminazione, ritorsione e penalizzazione.

Il soggetto, dipendente o collaboratore, che effettua una segnalazione non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura ritorsiva

o discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati alla propria segnalazione. Si considerano atti discriminatori qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, qualsiasi molestia sul luogo di lavoro ed anche qualsiasi forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il segnalante che riscontra una discriminazione deve comunicarlo all'OdV, che dovrà tempestivamente segnalare la discriminazione a chi di dovere per adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione. Inoltre, l'adozione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante può essere comunicata dall'interessato, o da chiunque altro, alle organizzazioni sindacali di riferimento e agli uffici territoriali dell'Ispettorato del lavoro.

È onere dell'Ente dimostrare che le misure eventualmente adottate nei confronti di chi esegue una segnalazione *Whistleblowing* siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso, ogni atto discriminatorio o ritorsivo di cui sopra è da ritenersi nullo.

Chiunque violi l'obbligo di riservatezza o i divieti di atti discriminatori o ritorsivi pone in essere una condotta in palese contrasto con i principi del Codice Etico e con le regole di condotta e le procedure previste dal Modello. Tale violazione è passibile delle più severe sanzioni disciplinari, in quanto idonea a recare pregiudizio alla regolarità del servizio, alla sicurezza, alla disciplina ed alla morale aziendale; altresì, comporta l'eventuale irrogazione - da parte di ANAC - di una delle sanzioni amministrative

pecuniarie previste dal presente Protocollo.

9. 2. Limiti alla tutela del segnalante

Le tutele previste in favore del segnalante non operano laddove sia stata accertata (anche con sentenza di primo grado) la sua responsabilità penale relativamente al caso di segnalazioni calunniose (consistenti nell'accusare taluno di aver commesso un reato, nella consapevolezza che alcun reato sia stato in realtà commesso) o diffamatorie (lesive dell'altrui immagine o reputazione). È fatta altresì salva la responsabilità civile del segnalante in caso di danno ingiusto causato da dolo o colpa grave, da ritenersi comunque esclusi là dove il segnalante, in buona fede e sulla base di elementi fattuali, abbia ritenuto altamente probabile l'accadimento delle irregolarità o dei fatti segnalati. Resta, inoltre, ferma la responsabilità disciplinare del segnalante nel caso in cui esso abbia effettuato una segnalazione calunniosa, diffamatoria o comunque manifestamente falsa.

Le tutele di cui alla presente Procedura, in definitiva, non trovano applicazione nelle ipotesi di segnalazioni effettuate sulla scorta del mero sospetto (in assenza, cioè, di elementi di fatto a supporto) o al solo scopo di danneggiare l'immagine della società o il soggetto indicato falsamente come autore di condotte illecite.

10. PROTEZIONE E ARCHIVIAZIONE DOCUMENTI

Per tutelare la veridicità delle segnalazioni è necessario che queste siano

tracciabili. Inoltre, tutta la documentazione inerente alla segnalazione deve essere conservata in appositi archivi con opportuni livelli di sicurezza, per un tempo non superiore a quello utile per la verifica della veridicità della segnalazione.

In materia di privacy devono essere rispettate le norme vigenti anche con riguardo al trattamento dei dati personali delle persone coinvolte.

11. SANZIONI

L'art. 21 del D. Lgs. n. 24/2023, ha introdotto le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza. Sono fatte salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione. In questo caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle

segnalazioni o che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto. In tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;

- da € 10.000,00 a € 50.000,00 quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da € 500,00 a € 2.500,00 quando è accertata (anche con sentenza di primo grado) la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave (salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria).

Il soggetto competente nell'applicazione delle suddette sanzioni pecuniarie è l'ANAC.

Si rammenta, in ogni caso, che le violazioni della nuova normativa *whistleblowing*, implicano l'insorgere di responsabilità disciplinare e la conseguente irrogazione delle relative sanzioni indicate dal sistema disciplinare adottato dall'Ente, nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D. Lgs n. 231/2001.