



# **PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING**

## Procedura di gestione delle segnalazioni

### **INDICE**

|   |    |
|---|----|
| DEFINIZIONI .....   | 2  |
| RIFERIMENTI NORMATIVI .....   | 2  |
| DIFFUSIONE .....  | 4  |
| CHI PUÒ SEGNALARE ATTRAVERSO I SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE? .....             | 4  |
| CHE TIPO DI ILLECITO PUÒ ESSERE CONSIDERATO NELLE PROCEDURE DI SEGNALAZIONE?..... | 5  |
| CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI? .....                                      | 6  |
| I CANALI PER LE SEGNALAZIONI .....  | 7  |
| LE MODALITÀ E LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....                 | 8  |
| RISERVATEZZA E ANONIMATO.....   | 10 |
| LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI.....   | 11 |
| TUTELE E PROTEZIONI.....  | 12 |
| SANZIONI .....  | 13 |
| CANALI ESTERNI.....   | 14 |

# DEFINIZIONI

## RIFERIMENTI NORMATIVI

*Il whistleblowing è uno dei modi più efficaci per scoprire la corruzione, la frode, la cattiva gestione e altri illeciti che minacciano la salute pubblica e la sicurezza, l'integrità finanziaria, i diritti umani e l'ambiente.*

**Codice Etico:** adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

**Lavoratori subordinati o dipendenti:** lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società compresi quadri direttivi e dirigenti.

**Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.

**Consulenti:** Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

**Whistleblowing (segnalazione):** consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere le segnalazioni di illecito, effettuate dai dipendenti per il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

**Modello / MOG:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

**O.d.V.:** Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

**Parità di genere:** insieme delle misure volte a garantire l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, fondate sul sesso, l'identità di genere o l'orientamento sessuale, in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, ivi inclusi accesso all'occupazione, retribuzione, progressione di carriera, formazione e condizioni di lavoro.

**Comitato Guida:** organo interno preposto alla ricezione, istruzione e gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni in materia di parità di genere, discriminazioni e molestie legate al genere.

**Discriminazione di genere:** qualsiasi comportamento, atto od omissione che produca un effetto pregiudizievole su una persona in ragione del sesso, dell'identità di genere o dell'orientamento sessuale, ivi compresi comportamenti a carattere molesto o ritorsivo.

**Segnalazione:** qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

**Segnalazione anonima:** qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

**Segnalazione in mala fede:** la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello.

**D. Lgs. 196/03:** il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali.

Reg. 679/2016: Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali.

**D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e



## 4 PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING GESTIONE DELLE SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

REV.

05/2026

PAGINA

p. 3 di 14

delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni.

**Legge 146/2006:** Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001.

**LEGGE 30 novembre 2017, n. 179:** 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.

**D.Lgs. 24/2023:** Attuazione 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

**D.Lgs. 198/2006** (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)

**L. 162/2021** (modifiche al Codice delle pari opportunità, con rafforzamento del divieto di discriminazione retributiva e obbligo di certificazione della parità di genere)

**UNI/PdR 125:2022** (Prassi di riferimento sulla parità di genere, richiamata ai fini della certificazione)

Il *whistleblowing* è stato introdotto in Italia con una legislazione specifica a fine 2017, con la legge n.179. Questa normativa regolamentava in modo completo l'istituto per la pubblica amministrazione, mentre introduceva alcune disposizioni anche per le organizzazioni del settore privato dotate di un modello organizzativo di gestione e controllo ex. D.Lgs. n.231/2001.

La legge n.179/2017 è stata superata dalla legge di trasposizione della Direttiva Europea in materia di *whistleblowing* (n.1937/2019). La nuova legge, il Decreto Legislativo n.24/2023, è l'Attuazione della Direttiva UE n.2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.

Per le amministrazioni pubbliche e le aziende con almeno 250 dipendenti gli obblighi sono in vigore dal 15 luglio 2023; per le organizzazioni private con un numero di dipendenti tra i 50 e i 249 e per quelle con meno di 50 dipendenti ma che hanno il MOG231, gli obblighi saranno in vigore dal 17 dicembre 2023.

## DIFFUSIONE

La presente procedura è accessibile in “formato elettronico” sul sito internet della società.

## CHI PUÒ SEGNALARE ATTRAVERSO I SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE?

Le procedure di *whistleblowing* incoraggiano a segnalare da parte di chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione.

Lo scopo della procedura è quello di **facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa**. Il canale di segnalazione è utilizzabile anche per comunicare violazioni in materia di parità di genere, discriminazioni o molestie legate al genere, riscontrate nel contesto lavorativo.

A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. La procedura è volta a garantire questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa all'ente.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- Dipendenti
- Collaboratori
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato
- Qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione

La procedura **protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori**, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

## **CHE TIPO DI ILLECITO PUÒ ESSERE CONSIDERATO NELLE PROCEDURE DI SEGNALAZIONE?**

All'interno di questa procedura possono essere segnalati fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Possono essere riportati anche sospetti, qualificati, di reati o altre violazioni di disposizioni di legge o potenziali rischi di commissione degli stessi.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma **le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate**, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Le segnalazioni possono riguardare **illeciti penali, civili, amministrativi o contabili**, così come le **violazioni di normative comunitarie**.

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure dell'ente.

In particolare la segnalazione può riguardare, esemplificativamente, azioni, omissioni e comportamenti:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico della Società, del MOG231 o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o ad altro ente ad essa collegato;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- che arrecano pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ente.
- che integrino discriminazioni di genere dirette o indirette, molestie sessuali o molestie legate al

genere, disparità retributive ingiustificate tra lavoratori di genere diverso, ovvero ostacoli alla progressione di carriera riconducibili al sesso o all'identità di genere

## CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI?

**Il gestore ricevente è il soggetto responsabile alla ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito.**

Il responsabile ricevente *whistleblowing* riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

Il responsabile, dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione.

Il ricevente fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell'attività di accertamento, comunica l'esito delle attività di accertamento. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- Correzione di processi interni
- Avvio di un procedimento disciplinare
- Trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale)
- Archiviazione per mancanza di evidenze

La segnalazione che venga erroneamente inviata al superiore gerarchico potrebbe non essere trattata come una **segnalazione di *whistleblowing***, in quanto quest'ultimo non ha gli stessi obblighi di riservatezza in carico al soggetto ricevente.

Le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni in materia di parità di genere, discriminazioni o molestie legate al genere sono ricevute e istruite dal Comitato Guida, organo interno appositamente istituito. Il Comitato Guida opera in piena autonomia e riservatezza, garantendo l'imparzialità del procedimento. I componenti del Comitato Guida sono tenuti agli stessi obblighi di riservatezza previsti per il gestore ricevente ordinario. Qualora la segnalazione coinvolga un membro del Comitato Guida, quest'ultimo si astiene e il procedimento è gestito dai restanti componenti o, in caso di impossibilità, da un soggetto terzo appositamente designato. Se la segnalazione perviene al gestore ordinario ma ha ad oggetto materia di genere, questa verrà trasmessa al Comitato Guida per i necessari approfondimenti istruttori

## I CANALI PER LE SEGNALAZIONI

L'ente mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura. In particolare, è possibile effettuare segnalazioni in forma orale e in forma scritta.

Per quanto riguarda le segnalazioni in forma scritta, l'ente mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata, fornita da specifica ed idonea società di software appositamente incaricata. La piattaforma utilizza GlobaLeaks, il principale software open-source per il whistleblowing. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione. Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Non è possibile gestire altre segnalazioni ricevute in forma scritta. Qualora queste fossero inviate, il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante a presentare nuovamente la segnalazione tramite la piattaforma informatica.

Solo per casi eccezionali saranno accettate segnalazioni scritte tramite raccomandata A/R mediante n° 3 buste: la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Per le segnalazioni in forma orale, invitiamo la persona segnalante a contattare il soggetto ricevente, richiedendo disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale. Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché sia processato. È opportuno ricordare che **le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma crittografata**, la quale può prevedere anche la possibilità di segnalazione orale.

## **LE MODALITÀ E LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

**Al termine del percorso di segnalazione la piattaforma mostra un codice di ricevuta a conferma che la segnalazione è stata consegnata e presa in carico dal soggetto ricevente.**

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- Ricezione: il gestore ricevente riceve le segnalazioni direttamente dal segnalante.
- Istruttoria ed accertamento: il gestore ricevente valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG.

Al gestore ricevente è demandata un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti: nel corso delle verifiche il gestore ricevente può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e – laddove possibile – l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

All'esito della fase di verifica, il gestore ricevente predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dal gestore ricevente unitamente alle relative motivazioni.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero il gestore ricevente abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, il gestore ricevente procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente, all'Amministratore e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (sempre che questi non siano essi stessi oggetto della segnalazione).

Il gestore ricevente riferisce periodicamente sulle tipologie di segnalazioni ricevute e sull'esito

|   |   |                 |                      |
|---|---|-----------------|----------------------|
|  | <b>4 PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING<br/>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONE DI<br/>CONDOTTE ILLECITE</b> | REV.<br>05/2026 | PAGINA<br>p. 9 di 14 |
|---|---|-----------------|----------------------|

delle attività di indagine al Consiglio di Amministrazione.

Entro 7 giorni, il soggetto ricevente conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione e invita il soggetto segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, il soggetto ricevente comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

## **RISERVATEZZA E ANONIMATO**

**Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.**

**L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso.** La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

**È possibile anche l'invio di segnalazioni anonime.** Il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell'identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

## **LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI**

**Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.**

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. **In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.**

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

## TUTELE E PROTEZIONI

**La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.**

In aggiunta alla **tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione**, nonché del contenuto della stessa, esistono altre forme di tutela garantite attraverso questa procedura.

Viene infatti garantita **protezione alla persona segnalante contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione**. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili discriminazioni rientrano:

- 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;
- note di merito o referenze negative;
- misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e 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 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.

## **SANZIONI**

**Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell’Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul *whistleblowing*.**

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell’obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un’insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L’amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente procedura. Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

## **CANALI ESTERNI**

**Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne all’Autorità Nazionale Anticorruzione.**

La persona segnalante può segnalare esternamente all’ente qualora abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito, qualora abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sia dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione o qualora abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all’Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell’A.N.AC.: [anticorruzione.it/-/whistleblowing](http://anticorruzione.it/-/whistleblowing).

Esistono condizioni ulteriori per cui una persona segnalante possa effettuare una divulgazione pubblica: il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata, un pericolo imminente o palese per l’interesse pubblico, fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate.