

Informativa Whistleblowing

La presente Informativa ha lo scopo di illustrare sinteticamente gli aspetti principali relativi al processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (c.d. **Whistleblowing**) su informazioni, adeguatamente circostanziate, relative al Personale e/o a Terzi, circa le possibili violazioni di leggi e/o regolamenti e/o Codice Etico e/o Modello Organizzativo 231 e/o Policy aziendale.

La procedura oggetto dell'Informativa è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante *"la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)"*.

E' consigliabile formare ed informare tutto il personale (dipendenti/collaboratori) della procedura di whistleblowing, tramite anche l'esposizione di un'apposita informativa ("**Procedura**") in un punto visibile del luogo di lavoro, accessibile a tutti i soggetti interessati, nonché in una sezione apposita del proprio sito web aziendale.

La Procedura deve descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni e/o illeciti e/o irregolarità, fornendo al segnalante (c.d. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che l'Azienda predispone in conformità alle disposizioni normative.

Si ricorda che le nuove regole dettate dal D.lgs. 24/2023 sono in vigore già dallo scorso 15 luglio per i soggetti del settore pubblico e per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249, nonché quelli che si occupano di alcuni settori particolari (servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, etc.), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto il requisito dimensionale dei lavoratori impiegati.

Pertanto, le segnalazioni e le denunce all'autorità giudiziaria effettuate fino alla data del 14 luglio 2023 continuano ad essere disciplinate dal previgente assetto normativo e dalle vecchie Linee guida Anac.

Dal prossimo 17 dicembre, la normativa si applicherà anche ai soggetti del settore privato che:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati compresa tra i 50 e 249;
- hanno adottato Modelli Organizzativi ex D. Lgs. 231/2001.

Chi può segnalare

- i lavoratori subordinati (ivi compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio);
- i lavoratori autonomi;
- i titolari di un rapporto di collaborazione;
- i liberi professionisti e consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Tali soggetti segnalano informazioni sulle violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- 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.

E' consigliabile che nelle segnalazioni sia esplicitata l'identità del Segnalante, di cui è garantita la riservatezza nel rispetto della normativa vigente, in modo da rendere più agevole la verifica dei fatti segnalati ed informare il Segnalante sugli esiti degli accertamenti svolti. Sono comunque ammissibili le segnalazioni in forma anonima.

Cosa segnalare

La Segnalazione dovrà riguardare informazioni sulle violazioni aventi ad oggetto fatti riferibili a soggetti facenti parte della Società o terzi, che possano integrare:

1. violazioni del Modello 231 societario e delle procedure che ne costituiscono attuazione e/o della Policy Aziendale della Società e/o del Codice Etico e/o delle normative interne aziendali e/o in ogni caso idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale, alla Società;
2. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
3. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
4. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
5. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
6. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
7. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Le segnalazioni devono riguardare fatti di cui il Segnalante abbia conoscenza, avendo lo stesso Segnalante fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate siano vere al momento della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere effettuate tempestivamente rispetto alla conoscenza dei fatti in modo da renderne concretamente possibile la verifica, e devono essere circostanziate, ossia effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire l'accertamento dei fatti segnalati.

Sono ammissibili anche segnalazioni anonime, a patto che siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate; inoltre, potranno essere prese in considerazione solo se non appariranno *prima facie* infondate, irrilevanti e eccessivamente generiche.

Le segnalazioni in applicazione dell'art. 1 comma 2 del d.lgs. 24/2023 non potranno riguardare:

- ✓ le contestazioni, rivendicazioni o richieste di un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro anche con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- ✓ le segnalazioni delle violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti comunitari elencati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 24/2023 (ad esempio, in materia di abusi di mercato);

- ✓ la materia della sicurezza e difesa nazionale.

E' fortemente consigliabile che il Segnalante specifichi che si tratta di una segnalazione per la quale intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste in caso di ritorsioni, distinguendo così la segnalazione ordinaria da una segnalazione whistleblowing.

Canali di segnalazione interni: soggetti a cui affidare la gestione delle segnalazioni e procedure da attivare

La gestione del canale di segnalazione interno può essere affidato, alternativamente, a:

- una persona interna all'amministrazione;
- un ufficio dell'amministrazione con personale dedicato, anche se non in via esclusiva;
- un soggetto esterno.

Chi gestisce le segnalazioni dev'essere dotato dei requisiti di imparzialità ed indipendenza e deve altresì:

- essere autorizzato al trattamento dei dati personali da parte della Società, e dunque destinatario di specifica formazione in materia di privacy;
- ricevere un'adeguata formazione professionale in materia di whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.

La Società è chiamata ad individuare il soggetto cui affidare la gestione delle segnalazioni, in base alle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta, ben potendo tale soggetto essere affidato anche a Organi di internal audit, Organismo di vigilanza previsto dal d.lgs. 231/2001, Comitati Etici.

Le segnalazioni possono essere inviate per iscritto tramite i seguenti canali di segnalazione interni:

- piattaforma informatica accessibile dal sito internet societario e dalla intranet aziendale;
- posta elettronica agli indirizzi mail dedicati;
- posta ordinaria agli Organi competenti a gestire la segnalazione;
- tecniche tradizionali (ad esempio, mediante busta sigillata da depositare fisicamente in apposite cassette riservate alle segnalazioni. In tal caso, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione, che provvederà poi a protocollarla su apposito registro).

A tal proposito, si allega alla presente Informativa un esempio di Modulo che può essere utilizzato per effettuare le segnalazioni (**Allegato A**).

La segnalazione può essere riferita anche verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata dal Segnalante in apposita audizione, oppure attraverso linee telefoniche, o ancora tramite sistemi di messaggistica vocale.

Il canale di segnalazione dev'essere istituito, sentito il parere delle rappresentanze sindacali o delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, mediante apposito atto organizzativo adottato dall'organo di indirizzo.

Il canale di segnalazione interna deve garantire la riservatezza della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Chi gestisce le segnalazioni:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante entro tre mesi.

Entrando nel dettaglio dell'iter procedurale, colui che gestisce le segnalazioni, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, è chiamato ad effettuare una valutazione ai fini dell'ammissibilità della segnalazione (valutando ad esempio la manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto idonei a giustificare un accertamento, o per contenuto generico della segnalazione o ancora per segnalazioni corredate da documentazione inconferente).

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta quindi 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/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

Entro il termine di tre mesi, il gestore delle segnalazioni è tenuto a dare un riscontro al segnalante, da intendersi quale comunicazione di archiviazione, o nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Il suddetto riscontro può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona Segnalante.

E' possibile prevedere che, all'esito dell'attività istruttoria, il gestore delle segnalazioni rediga una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse, da condividere con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela della società.

Gli esiti dell'attività d'indagine possono essere altresì sottoposti al legale rappresentante /amministratore delegato/presidente del Consiglio di amministrazione, per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il gestore delle segnalazioni, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Canali di segnalazioni esterni

Il D.lgs. n. 24/2023 prevede la possibilità di effettuare segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e divulgazioni pubbliche di violazioni nei casi espressamente previsti dalla norma.

La possibilità di effettuare segnalazioni esterne all'ANAC è consentita solo nei casi di seguito riportati:

- ove non sia attivo il canale di segnalazione interno ovvero se il medesimo non risulti conforme alle prescrizioni di legge;
- nei casi in cui il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna alla quale non è stato dato seguito;
- nei casi in cui il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- nei casi in cui il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica, con la quale le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio, deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché il soggetto divulgante possa essere tutelato.

In particolare, deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- a una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti, abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi – nei termini sopra precisati - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower.

Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione

anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

Apparato sanzionatorio

L'Azienda, al fine di dare concreta attuazione alla Procedura, può **integrare il proprio codice disciplinare e/o regolamento interno e/o policy aziendale, prevedendo che, in conseguenza dell'attivazione del canale di segnalazione, assumano rilevanza sotto un profilo disciplinare e/o penale nuove fattispecie di condotta.**

Ad esempio, può essere previsto che rappresenti una fonte di responsabilità, sia in sede disciplinare che nelle altre competenti sedi, ogni eventuale forma di abuso e/o di utilizzo distorto e/o improprio della Procedura, tra cui segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Procedura.

Può inoltre essere espressamente prevista la sussistenza di una responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Dette condotte possono dunque condurre all'adozione di sanzioni disciplinari, proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

E' opportuno prevedere che siano analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

Tutela dell'identità del Segnalante e misure di protezione

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Fatti salvi gli obblighi di legge (come per esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), **il soggetto preposto a gestire le segnalazioni deve garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche qualora la stessa dovesse rivelarsi errata o infondata.**

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il personale coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Qualora la segnalazione venga trasmessa ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

Nei confronti del Segnalante non deve essere consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, attiva od omissiva, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'organo aziendale competente e/o l'ANAC. Nel caso di riscontro positivo, viene segnalata l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti e gli atti ritorsivi eventualmente adottati saranno dichiarati nulli.

La tutela del Segnalante può essere sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Resta inteso che l'Azienda potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

Per assicurare che non siano poste in essere ritorsioni nei confronti del Segnalante anche a distanza di tempo dalla segnalazione, le Aziende possono prevedere l'attivazione di un sistema di monitoraggio della situazione lavorativa del Segnalante per un determinato periodo dalla data della segnalazione.

Gli altri soggetti tutelati oltre al Segnalante

Oltre al Segnalante, vengono tutelati anche i seguenti soggetti:

- il facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (ad es. il collega di ufficio del Segnalante che lo assiste nel processo di segnalazione, oppure il collega che riveste la qualifica di sindacalista che lo assiste senza spendere la sigla sindacale);
- le persone del medesimo contesto lavorativo: persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Il presupposto per l'applicazione delle tutele è che vi sia uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante: coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della

- segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà di chi segnala, o per i quali lo stesso lavora.

Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679 (GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Ai possibili interessati deve essere resa un'apposita informativa sul trattamento dei dati personali attraverso idonei mezzi di divulgazione.

Poteri sanzionatori dell'Anac

ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano 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;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando 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;
- g) da 500 a 2.500 euro, 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.

ALLEGATO A

MODULO PER LA SEGNALAZIONE
DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARITÀ

DATI SEGNALANTE	
Nome e Cognome	
Qualifica o posizione professionale	
Tel./cell.	
Email	
CONDOTTA SEGNALATA	
Data o periodo in cui si è verificato il fatto:	gg/mm/aa
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	Ufficio: (indicare denominazione e sede) All'esterno dell'ufficio: (indicare luogo e indirizzo)
Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano:	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> penalmente rilevanti;<input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Modello 231, del Codice Etico o di altre disposizioni le cui violazioni sono sanzionabili in via disciplinare;<input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale alla _____;<input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine della _____;<input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;<input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la _____;<input type="checkbox"/> altro (specificare) _____
Descrizione del fatto (condotta ed evento):	
Autore/i del fatto:	1 _____ 2 _____ 3 _____

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo:	1 _____ 2 _____ 3 _____
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:	1 _____ 2 _____ 3 _____
Consenso alla comunicazione del proprio nome all'incolpato ¹	o SI o NO

Luogo e data

Firma

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico predisposto dall'amministrazione;
- b) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'Amministrazione;
- c) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In questo caso, l'Amministrazione deve indicare le modalità da seguire per tutelare l'anonimato;
- d) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

¹ E' da tener presente che, in base a quanto previsto nella Procedura aziendale "Whistleblowing Policy", nel caso in cui non venga prestato il consenso, il diritto alla riservatezza potrebbe venir meno qualora sussistano, contestualmente, le seguenti condizioni:

- il procedimento disciplinare promosso nei confronti del segnalato si fondi unicamente sulla segnalazione;
- la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per l'esercizio del diritto di difesa del segnalato nell'ambito del procedimento disciplinare.