PROCEDURA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

1. PREMESSA E OGGETTO

2. SCOPO

3. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

4. VIOLAZIONI SEGNALABILI (CAMPO DI APPLICAZIONE)

5. TEMI CHE RIGUARDANO IL RAPPORTO DI LAVORO

6. SOGGETTI LEGITTIMATI A EFFETTUARE SEGNALAZIONI

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E SEGNALAZIONI ANONIME

8. ENTE INCARICATO DI GESTIRE LE SEGNALAZIONI

9. MODALITA' DI SEGNALAZIONE: CANALE INTERNO

10. CANALE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA

11. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

13 TUTELE DEL SEGNALANTE

14. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

15. DIVIETO DI RITORSIONE

16. LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITA' IN RELAZIONE AD ALCUNE INFORMAZIONI PROTETTE

17. SANZIONI DISCIPLINARI

18. MISURE DI SOSTEGNO ALLA PERSONA SEGNALANTE

1. PREMESSA E OGGETTO

1.1 Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. n. 24/2023 (di seguito: "**Decreto Whistleblowing**" o solo "**Decreto**") in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti.

1.2 Ai fini della presente procedura, per "whistleblowing" si intende la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito o di una situazione di rischio o di pericolo di commissione di tale illecito (di seguito: **Segnalante**), in relazione ad una delle tematiche ricomprese nel Campo di Applicazione di cui al successivo punto 2 (di seguito: **Violazioni Segnalabili**).

1.3 Le segnalazioni oggetto della presente procedura (di seguito: **Segnalazioni**) si sostanziano in informazioni (compresi i fondati sospetti) riguardanti:

- violazioni <u>commesse</u>,
- violazioni <u>non ancora commesse</u> ma che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti,
- condotte volte ad <u>occultare</u> le violazioni di cui sopra, purché riferite a Violazioni Segnalabili.

1.4 La Società ha implementato un sistema - descritto di seguito nella presente procedura - che consente al Segnalante l'effettuazione delle Segnalazioni con modalità e garanzie conformi ai requisiti di cui al Decreto Whistleblowing (di seguito: **Canale Interno**).

2. SCOPO

2.1 Lo **scopo** della presente procedura è quello di:

(i) definire il campo di applicazione della stessa,
(ii) fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e,
(iii) informare il segnalante circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

I canali e le procedure disciplinati dalla presente Policy sono stati definiti sentite le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, laddove costituite. Nel caso di società prive di tali rappresentanze, andranno informate le corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale. Anche per le modifiche sostanziali/aggiornamenti della presente Policy, devono essere sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

3. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Direttiva (UE) 2019/1937 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;
- Linee Guida ANAC;
- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (Decreto Whistleblowing).

4. VIOLAZIONI SEGNALABILI (CAMPO DI APPLICAZIONE)

4.1 Per **Violazione Segnalabile** ai sensi della presente procedura si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione che consiste in:

a. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Società, <u>escluse</u> violazioni al Codice Etico aziendale.

b. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori:

i. appalti pubblici;
ii. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
iii. sicurezza e conformità dei prodotti (alle norme imperative loro applicabili);
iv. sicurezza dei trasporti;
v. tutela dell'ambiente;
vi. radioprotezione e sicurezza nucleare;
vii. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
viii. salute pubblica;

ix. protezione dei consumatori;

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

c. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;

d. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le norme in tema di antitrust e aiuti di stato);

e. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione nei settori sopra indicati.

4.2 Eventuali violazioni del Codice Etico sono da considerarsi segnalabili ai sensi della presente procedura solo qualora le stesse siano riferibili a condotte e/o circostanze incluse nell'elenco precedente. In tutti gli altri casi le eventuali violazioni del Codice Etico potranno essere segnalate all'Organismo di Vigilanza della Società all'indirizzo: ODV@ITAP.it.

5. TEMI CHE RIGUARDANO IL RAPPORTO DI LAVORO

5.1 Sono escluse dal perimetro delle condotte segnalabili ai sensi della presente procedura le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale del segnalante che riguardano il suo rapporto di lavoro con l'azienda (es: segnalazioni concernenti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il segnalante ed un altro lavoratore, e simili).

6. SOGGETTI LEGITTIMATI A EFFETTUARE SEGNALAZIONI

6.1 Le Segnalazioni possono essere inoltrate attraverso il Canale Interno da persone che operano nel contesto lavorativo della Società in qualità di:

i. lavoratori dipendenti e autonomi che prestano la propria attività presso la Società;
ii. dipendenti e collaboratori dei fornitori della Società
iii. consulenti, liberi professionisti;
iv. volontari e tirocinanti della Società retribuiti e non retribuiti;
v. azionisti ed individui con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

La presente Policy protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori (ossia le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo).

6.2 I soggetti di cui sopra possono inviare la Segnalazione:

a) quando il rapporto giuridico con la Società è in corso (es. in costanza di rapporto di lavoro);

b) 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;

c) durante il periodo di prova;

d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionamento)

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E SEGNALAZIONI ANONIME

7.1 La Segnalazione deve contenere informazioni chiare, precise e il più possibile dettagliate per consentire all'Ente Gestore di effettuare i dovuti e appropriati accertamenti, finalizzati a verificare la fondatezza della Segnalazione e la criticità dei fatti segnalati. A tal fine è necessario che la Segnalazione contenga informazioni come:

- generalità del segnalante e rapporti con l'azienda interessata dalla segnalazione,
- tipo di condotta irregolare / violazione occorsa,
- circostanze di tempo e luogo in cui è avvenuto il fatto segnalato,
- descrizione del fatto,
- generalità del soggetto che ha tenuto la condotta irregolare,
- generalità dell'eventuale soggetto danneggiato,
- generalità di eventuali altri soggetti a conoscenza della condotta illecita,
- presenza di documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti (da allegare alla segnalazione, se disponibili)
- qualsiasi altro elemento rilevante, che possa facilitare l'istruttoria.

7.2 È inoltre indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

7.3 Poiché il Canale Interno garantisce la massima riservatezza sull'identità del segnalante, e poiché sono altresì previste una serie di ulteriori tutele per quest'ultimo, le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione; in via eccezionale, a discrezione dell'Ente Gestore, potranno essere gestite anche segnalazioni anonime purché precise e dettagliate, supportate da elementi oggettivi, e riferite a situazioni di particolare gravità.

8. ENTE INCARICATO DI GESTIRE LE SEGNALAZIONI

8.1 Le Segnalazioni effettuate attraverso il Canale Interno vengono indirizzate all'**Ente Gestore**, che provvederà alla loro evasione conformemente a quanto disposto dalla normativa vigente, e dal proprio regolamento.

8.2 La Segnalazione eventualmente presentata ad un soggetto diverso dall'Ente Gestore, ma che si sostanzia in una segnalazione "Whistleblowing" (in quanto riferita a una delle situazioni ricomprese nel Campo di Applicazione come sopra individuato, e perché così definita dal Segnalante nella trasmissione della stessa) è inoltrata a cura del soggetto ricevente, entro sette giorni dal ricevimento, all'Ente Gestore. (A titolo di esempio: se ad un soggetto diverso dall'Ente Gestore perviene una comunicazione in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una Segnalazione di Whistleblowing, colui che la riceve dovrà, senza aprirla, trasmetterla tempestivamente all'Ente Gestore.)

9. MODALITA' DI SEGNALAZIONE: CANALE INTERNO

9.1 La Società ha attivato un Canale Interno di segnalazione che prevede l'invio della medesima per iscritto secondo la seguente modalità:

a) il segnalante inserirà in una busta chiusa i propri dati identificativi, unitamente alla copia del documento di identità e l'indicazione dell'indirizzo fisico, di posta elettronica, o del numero di telefono al quale può essere contattato dall'Ente Gestore;

b) In una seconda busta chiusa dovrà inserire l'oggetto della segnalazione avendo cura di fornire tutte le informazioni elencate al precedente punto 7.1 nonché ogni eventuale copia di documentazione possegga a supporto della segnalazione stessa.

c) entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che riporti all'esterno la dicitura "Riservata **all'Ente Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing**" indirizzata presso la sede della società stessa.

9.2 In alternativa alla forma scritta di cui al punto precedente, qualora il Segnalante ritenga di comunicare la propria Segnalazione verbalmente, potrà:

a) contattare l'Ente Gestore telefonicamente ai numeri, nei giorni e negli orari indicati nel calendario allegato alla presente procedura come "Allegato 1: Contatti e Calendario dell'Ente Gestore delle segnalazioni Whistleblowing";

b) richiedere all'Ente Gestore un incontro dedicato, specificando tale richiesta nel messaggio contenuto nella seconda busta di cui al precedente punto 9.1 lettera b) oppure mediante richiesta telefonica secondo le modalità indicate al punto a) che precede.

9.3 Le segnalazioni inoltrate attraverso il Canale Interno vengono gestite dall'Ente Gestore secondo quanto dettagliato al successivo punto 11 della presente procedura.

10. CANALE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA

10.1 Per quanto riguarda le violazioni del diritto UE, oltre al canale interno istituito dalla Società, il Decreto prevede che il Segnalante, in determinati casi, possa ricorrere anche ad un canale esterno, nonché allo strumento della divulgazione pubblica; tali mezzi alternativi, tuttavia, possono essere utilizzati **solo** al ricorrere delle condizioni sotto dettagliate.

10.2 Il canale di segnalazione esterna - predisposto e gestito da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) - può essere utilizzato nei casi seguenti:

- quando non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, oppure quando il canale interno non è attivo o non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- quando la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, e la stessa non ha avuto seguito;
- quando la persona segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- quando la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10.3 Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta dall'ANAC, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale oppure, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

10.4 In relazione alle Segnalazioni ricevute l'ANAC ha l'obbligo di:

- dare avviso di ricevimento al segnalante entro 7 giorni;
- dare diligente seguito alle informazioni ricevute;
- svolgere le verifiche necessarie a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro al segnalante entro 3 mesi oppure, in casi eccezionali, entro 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione; e, infine,

- comunicare l'esito finale del procedimento.

10.5 Per divulgazione pubblica si intende la situazione nella quale il segnalante renda di pubblico dominio - tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone - informazioni sulle violazioni.

10.6 Il Segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- che il Segnalante abbia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non sia stato dato riscontro alla Segnalazione, o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal Decreto;
- che il Segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "*pericolo imminente e palese per il pubblico interesse*", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- che il Segnalante ritenga sussistere fondati timori che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione (ANAC) e l'autore della violazione.

11. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

11.1 Una volta ricevuta la Segnalazione attraverso il Canale Interno, la gestione della stessa si articola nelle seguenti fasi:

(i) ricezione e protocollazione;

(ii) analisi preliminare;

(iii) istruttoria;

(iv) valutazione e riscontro.

11.2 La fase di **ricezione e protocollazione** si sviluppa come segue:

a) Entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, al Segnalante verrà rilasciato il relativo avviso di ricevimento.

b) Gli estremi della segnalazione sono protocollati in un registro cartaceo o informatico, dove sono indicati:

- data della segnalazione;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da aggiornare in ogni fase del processo: ad es. analisi preliminare, istruttoria, valutazione, archiviazione).

d) Qualora all'Ente Gestore sia pervenuta la richiesta di fissare un incontro diretto, il relativo riscontro avrà luogo entro sette giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta; la fissazione dell'incontro avverrà in linea di principio entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta.

11.3 La fase dell'**analisi preliminare** ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta; a tal fine l'Ente Gestore si riunisce per valutarne i contenuti, così effettuando un primo screening, all'esito del quale:

a) se la Segnalazione risulta infondata, o estranea all'ambito di applicazione (vedi punto 4) si procede all'archiviazione immediata della stessa; in tal caso della decisione viene dato pronto avviso al Segnalante;

b) se la Segnalazione non è ben circostanziata, l'Ente Gestore richiede ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a avviare l'indagine, la Segnalazione viene archiviata;

c) se la Segnalazione è sufficientemente descritta, ossia presenta elementi precisi e concordanti, l'Ente Gestore procede con la successiva fase di istruttoria.

11.4 L'istruttoria è l'insieme delle attività necessarie o utili a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute; in particolare, è finalizzata ad individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati, anche tramite richieste di integrazioni al Segnalante. Il soggetto incaricato dell'investigazione è l'Ente Gestore, che si potrà avvalere di qualsiasi ufficio interno alla Società, nonché di consulenti esterni nominati *ad hoc*. È compito di tutti cooperare con l'Ente Gestore nello svolgimento dell'indagine. Di ogni istruttoria sarà predisposto, a cura dell'Ente Gestore, un report finale contenente:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e/o le carenze che potrebbero avere reso possibile il verificarsi della situazione illecita segnalata.

11.5 La fase della valutazione e riscontro si articola come segue:

a) al Segnalante dev'essere dato riscontro, entro tre mesi dal ricevimento della Segnalazione, dello stato di quest'ultima; se entro tale termine l'attività di accertamento e valutazione si è conclusa, il riscontro si sostanzierà nella comunicazione dell'esito finale, in caso contrario in un aggiornamento.

b) entro il termine suddetto l'Ente Gestore comunicherà quindi al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni; oppure
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della stessa, e la sua trasmissione agli organi interni competenti; ovvero
- se la fase di accertamento non è ancora conclusa, l'attività svolta fino a quel momento, ed eventualmente l'attività che intende ulteriormente svolgere.

11.6 **Tutti i termini indicati nella presente procedura terranno conto dei periodi di festività che saranno sempre visibili nell'Allegato 1 alla presente procedura che sarà annualmente aggiornato. I predetti termini, pertanto, si intenderanno sospesi nei periodi festivi e riprenderanno a decorrere al termine degli stessi.**

12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

12.1 Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio dell'Ente Gestore, accessibile – se necessario - esclusivamente a persone appositamente autorizzate, ed adeguatamente istruite.

12.2 La Segnalazione, così come tutta la relativa documentazione, è conservata per il tempo necessario al trattamento della stessa, e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale.

13 TUTELE DEL SEGNALANTE

13.1 In conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di misure volte alla tutela del Segnalante, prevedendo:

a. la tutela della riservatezza del Segnalante (whistleblower);

b. il divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante.

c. la limitazione della responsabilità del Segnalante per la rilevazione o diffusione di alcune informazioni protette

13.2 Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche ai seguenti soggetti:

(i) al Facilitatore, intendendosi per tale la persona che eventualmente assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;

(ii) a persone operanti nel medesimo contesto lavorativo e che sono legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo, o di parentela entro il quarto grado;

(iii) Colleghi di lavoro che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente.

13.3 Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

14. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

14.1 Il Canale Interno garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante (oltre che del segnalato e di eventuali altre persone coinvolte) sin dalla ricezione della Segnalazione e in ogni fase successiva, giacché solo l'Ente Gestore accede alla Segnalazione.

14.2 L'identità della persona Segnalante - così come qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione da cui sia possibile desumere direttamente o indirettamente tale identità - non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, senza il consenso espresso del Segnalante.

14.3 In particolare, nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

(i) se i fatti si fondano su elementi che sono diversi rispetto alla segnalazione (anche se conseguenti alla stessa) l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;

(ii) se i fatti si fondano in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata al soggetto coinvolto dalla segnalazione, solo se:

- il soggetto segnalante ha dato il consenso, e
- il segnalato ha necessità di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

14.4 La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante, oppure di informazioni dalle quali la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura e sarà sanzionata, anche disciplinarmente secondo quanto disposto dal CCNL applicabile.

15. DIVIETO DI RITORSIONE

15.1 La Società si impegna a tutelare il Segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, vale a dire qualsiasi comportamento, atto od omissione posto in essere – ma anche solo tentato o minacciato - a causa della segnalazione, e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

15.2 A titolo esemplificativo, costituiscono ritorsioni vietate:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) le note di merito negative o le referenze negative;

f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche economica;

g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

i) 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;

j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

k) 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) 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;

m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

15.3 Qualsiasi atto che rientri nell'elenco precedente è considerato ritorsivo e si presume posto in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che la misura sia stata motivata da ragioni estranee alla Segnalazione grava in capo alla Società.

15.4 Ogni atto ritorsivo è vietato e, se accertato, può portare a un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile.

15.5 La tutela dagli atti ritorsivi non si applica al Segnalante qualora:

(i) sia accertata la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia (anche con sentenza di primo grado), anche quando tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, oppure

(ii) sia accertata la sua responsabilità civile per gli stessi atti, nei casi di dolo o colpa grave.

In questi casi, al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

16. LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITA' IN RELAZIONE AD ALCUNE INFORMAZIONI PROTETTE

16.1 Il Segnalante non incorre in responsabilità nel caso in cui con la Segnalazione riveli informazioni coperte da segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, qualora:

(i) al momento della Segnalazione il Segnalante aveva fondati motivi di ritenere che si trattasse di informazioni necessarie a svelare una Violazione Segnalabile, e

(ii) la Segnalazione è stata fatta in buona fede.

16.2 La tutela in oggetto non copre situazioni nelle quali siano state rivelate informazioni protette non collegate alla Segnalazione, o non strettamente necessarie a rivelare le violazioni oggetto della stessa, o acquisite in modo illecito.

17. SANZIONI DISCIPLINARI

17.1 Possono essere applicate sanzioni disciplinari - in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento - nei confronti:

(i) del Segnalato, se la Segnalazione risulta fondata;

(ii) del Segnalante, se la Segnalazione risulta essere stata effettuata in malafede;

(iii) di qualsiasi destinatario della presente procedura che abbia violato le prescrizioni della stessa, in particolare ostacolando la Segnalazione o violando le tutele riconosciute al Segnalante.

18. MISURE DI SOSTEGNO ALLA PERSONA SEGNALANTE

18.1 Ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. 24/2023, il Segnalante e gli altri soggetti tutelati possono avvalersi delle **misure di sostegno** messe a disposizione dagli **Enti del Terzo Settore (ETS)** che hanno stipulato apposite convenzioni con ANAC[1].

Tali ETS forniscono, in modo gratuito e riservato:

- informazioni sui presupposti di legge per beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing;
- assistenza sulle modalità di presentazione di Segnalazioni interne ed esterne e di divulgazioni pubbliche;
- supporto alle persone che ritengano di aver subito ritorsioni, comprese informazioni sui rimedi esperibili e sui diritti loro riconosciuti dalla normativa;
- eventuale supporto psicologico.

L'elenco aggiornato degli ETS convenzionati è disponibile sul sito istituzionale di ANAC. La Società assicura un'adeguata informativa interna circa l'esistenza di tali misure di sostegno.

[1] L'elenco degli Enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC è disponibile al seguente link https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p10 .