PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sommario

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO 2

TERMINOLOGIA: 3

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA 6

3. DESTINATARI 6

4. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE E SEGNALATO 6

4.1 RISERVATEZZA, PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE 7

5. RESPONSABILITA' 8

6. ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 8

6.1 RICEVIMENTO E ANALISI DELLA SEGNALAZIONE 9
6.1.1 MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE 9
6.1.2 FATTI E ATTI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 9
6.1.3 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 12
6.3 REPORTING 12

7. SEGNALAZIONE ESTERNE AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC) 13

8. DIVULGAZIONE PUBBLICA 13

9. LE SANZIONI 14

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il 15 novembre 2017 la Camera dei Deputati ha approvato definitivamente il DDL recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, meglio nota come Legge in materia di* Whistleblowing.
La Legge ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica",al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.
Per ultimo il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che recepisce la Direttiva 2019/1937 sul whistleblowing interviene ponendo una *"disciplina normativa volta a garantire un elevato livello di protezione di coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali"* e prevede che venga adottato un sistema di segnalazione informatizzato. Dell'adozione di tale sistema di segnalazione informatizzato, per altro, dovranno essere prontamente informate le rappresentanze sindacali, al fine permettere alle stesse di segnalare eventuali criticità.

Più nel dettaglio il Whistleblowing è strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di un'organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi, (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione. I dipendenti - intesi in senso ampio, - normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all'organizzazione, prima che possano realizzarsi danni.

Il whistleblower è colui che testimonia un presunto illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo.
In tale ottica la segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse collettivo.

Questa procedura è volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Al fine di incentivare il ricorso all'istituto, la norma garantisce la tutela del segnalante attraverso tre principi generali:

- la tutela della riservatezza e dell'anonimato;

- la previsione che la segnalazione è sottratta al diritto di accesso;
- il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

La normativa prevede che esistano tre tipologie di segnalazioni:

- **Segnalazione interna**: è la prima soluzione da adottare qualora si decida di far emergere un sospetto in merito alla commissione di un illecito;
- **Segnalazione esterna**: ANAC ha messo a disposizione un canale di segnalazione dedicato da utilizzare per effettuare segnalazioni nel caso in cui:
  - Nel proprio contesto lavorativo non sia prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna;
  - Il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
  - 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 possa determinare il rischio di ritorsione;
  - La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- **Divulgazione pubblica:** utilizzabile dal segnalante qualora:
  - Precedentemente abbia effettuato una segnalazione interna ed esterna, oppure direttamente tramite canale esterno, e non sia stato dato riscontro secondo termini e modalità previste dal D. Lgs. 24/2023;
  - Abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - Abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del cado concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa

TERMINOLOGIA:

- **VIOLAZIONI:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, o violazione dei modelli di organizzazione gestione e controllo;
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali tra cui: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e

prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

➢ **INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico.

➢ **SEGNALANTE** Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Può essere segnalante chiunque svolga un determinato compito o funzione in o per un ente pubblico o una organizzazione privata, come, ad esempio: i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali i fornitori ed, in generale, gli stakeholder.

➢ **SEGNALAZIONE**: comunicazione avente ad oggetto fatti che possano integrare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsivoglia natura, anche omissivi, riferibili al personale dell'ente o a terzi posti in essere in violazione del Codice Etico dell'organizzazione, dei Modelli 231 adottati, di normative interne (manuali, policy, procedure, istruzioni, ecc.) emesse dall'ente, di leggi o regolamenti o provvedimenti delle autorità o comunque atti a cagionare danno o pregiudizio, di qualsiasi natura, all'ente stesso.

Le Segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il Segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato, solitamente, attiene a pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, il Personale, i Terzi o anche, in via più generale, la collettività.

Ai fini della presente procedura, si possono distinguere le seguenti tipologie di Segnalazione:

- Segnalazione anonima: Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non siano esplicitate, né siano individuabili in maniera univoca.
- Segnalazione in malafede: Segnalazione priva di fondamento fatta allo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona e/o alla società segnalata.
- Segnalazione generica: Segnalazione di contenuto talmente generico da non consentire alcuna verifica in merito alla stessa.
- Segnalazione relativa a fatti già noti: Segnalazione il cui contenuto è relativo a fatti già noti all'ente e per le quali sono state già intraprese le più opportune azioni valutative e disciplinari previste dalla presente procedura e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento.

- Segnalazione relativa a fatti rilevanti: Segnalazione su anomalie operative e/o frodi:
  - per la quale sia stimabile un impatto per il bilancio dell'ente quantitativamente e qualitativamente significativo
  - che riguardano i membri degli organi sociali, primi riporti del Presidente e dell'Amministratore Delegato; - che riguardano i membri degli organi sociali;

La segnalazione può essere di diversi tipi:

- **Aperta**, quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.
- **Confidenziale/Riservata**, quando il nome del segnalante è conosciuto, ma l'organizzazione tratta la segnalazione in maniera riservata senza rivelare l'identità del segnalante in assenza di un suo esplicito consenso;
- **Anonima**, quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

- **SEGNALATO** Chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.
- **DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE** Soggetto/i o organo dell'organizzazione avente/i il compito di ricevere, analizzare, verificare (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione) le segnalazioni.
- **FACILITATORE:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **CANALI DI COMUNICAZIONE** Canali individuati dalle organizzazioni quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni.
- **SEGUITO:** 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.
- **RITORSIONI** Qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il mobbing, il licenziamento, il trasferimento ingiustificato, molestie sul luogo di lavoro o altre misure aventi effetti negativi o che possono rendere intolleranti le condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo della presente procedura, oltre a quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Lo scopo del Whistleblowing è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. La gestione virtuosa del Whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

3. DESTINATARI

Destinatari di questa procedura sono gli stakeholders dell'ente, ovvero:

- ✓ Il personale dell'organizzazione, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti;
- ✓ Gli amministratori e i membri degli organi sociali;
- ✓ Terze parti non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi

4. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE E SEGNALATO

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della segnalazione e la violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'ente, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante. L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni di cui al comma precedente riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della segnalazione e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.
A supportare tale tutela, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/23, i canali devono essere strutturati in modo da garantire la riservatezza e pertanto è necessaria l'adozione di un canale

informatizzato che disponga di tutte le misure di sicurezza e di crittografia previste per ottemperare al del D.Lgs. 24/23.

In caso di attivazione del procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Simili misure di tutela valgono esclusivamente per coloro che segnalino in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.) o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

4.1 Riservatezza, protezione e divieto di ritorsione

Le azioni derivanti dalla Segnalazione devono essere prese in considerazione con la massima imparzialità e riservatezza da tutte le parti coinvolte, nel pieno rispetto dei principi di legge e regolamenti in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.
L'ente si riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del segnalante in caso di abusi della policy in caso di abuso della procedura (segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione).

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile dell'area aziendale di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o

provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

5. RESPONSABILITA'

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del dipendente/ 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 policy, 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 ad esempio, nei casi in cui:

- il Segnalante abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" dalle future azioni disciplinari che l'organizzazione vorrà intraprendere;
- il Segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, quali, ad esempio, bonus o promozioni.
- il segnalante abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita

Al fine di evitare eventuali abusi, e in ogni caso a tutela del segnalato, è previsto, quindi, che non si possa sanzionare disciplinarmente quest'ultimo sulla base di quanto a affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

6. ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'iter di gestione delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma è suddiviso nelle seguenti fasi:

I. **Ricezione** della segnalazione attraverso i canali dedicati; il gestore provvede quindi a **verificarne l'ammissibilità** e qualora riscontrata ha a disposizione 7 **giorni per comunicare al segnalante la presa in carico** della segnalazione stessa.
II. Viene successivamente avviata l'**istruttoria** relativa ai fatti e alle condotte segnalate per valutare la veridicità e l'effettiva sussistenza. Il segnalante è tenuto a identificare la funzione competente per la tematica oggetto della segnalazione e a definire i soggetti abilitati ad avere accesso alle informazioni. Deve altresì descrivere come valuta **l'opportunità di delegare**, in parte o in toto a terzi esterni specializzati, **l'esecuzione di interventi investigativi.**

Obiettivo delle indagini è quello di **confermare la veridicità delle segnalazioni nello spirito dell'art. 6 co. 2-bis ex D.Lgs. 231/01e s.m.i..**

III. Conclusa la fase istruttoria il gestore deve trasmettere specifico **riscontro al segnalante**; tale comunicazione deve essere effettuata **entro 90 giorni dalla presa in carico** e che potrà avere come esito:
   - L'archiviazione della segnalazione;
   - L'avvio di un'ulteriore inchiesta interna;
   - L'adozione di specifici provvedimenti;
   - Rinvio ad autorità competente per ulteriori indagini.

Secondo quanto previsto dall'art 12 D. Lgs. 24/2023, tutte le segnalazioni non possono essere utilizzate per un periodo di tempo maggiore di quanto necessario alla loro risoluzione; pertanto le linee guida Anac definiscono che le informazioni emerse dalle segnalazioni non possono mai essere conservate per un periodo di tempo maggiore ai 5 anni, fatti salvi i casi in cui vi siano indagini dell'autorità o procedimenti in corso.

6.1 Ricevimento e analisi della segnalazione

6.1.1 Modalità e destinatari della segnalazione

Le segnalazioni devono essere effettuate tramite specifica piattaforma a cui si può accedere attraverso il sito web dell'Organizzazione, cliccando nella home page alla voce Whistleblowing verrete reindirizzati alla sezione in cui è possibile disporre della piattaforma.
Tutte le segnalazioni verranno gestite dal "gestore" ossia una persona adeguatamente formata in materia.

Qualora la segnalazione sia scritta, Anac ha definito l'iter da seguire per garantire la riservatezza delle segnalazioni prevedendo che le stesse siano inserite in due buste chiuse. La prima contiene i dati del segnalante, la seconda il contenuto della segnalazione ed entrambe vengono racchiuse in una terza busta recante la dicitura: **riservata al gestore delle segnalazioni.**

L'Organizzazione inoltre garantisce la possibilità di effettuare segnalazioni verbali attraverso canali telefonici dedicato o incontri diretti con il gestore delle segnalazioni.

Qualora necessario, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo gestore.

6.1.2 Fatti e atti che possono essere oggetto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano rischi, reati o

irregolarità, condotte illecite o violazioni dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/01 o irregolarità nell'attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento e dei reati indicati nel modello 231 dell'ente o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'ente o amministrazione di riferimento
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'organizzazione;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'abito di applicazione degli atti dell'unione relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dall'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

Oltre agli illeciti configuranti reati previsti dal Decreto, a titolo semplificativo costituiscono fatti oggetto di possibile segnalazione:

- furto di beni di proprietà dell'ente;
- falsificazione o alterazione di documenti;
- falsificazione o manipolazione dei conti e omissione intenzionale di registrazioni, eventi o dati;

- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, file, archivi, attrezzature e strumenti aziendali;
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti all'ente o a terzi;
- dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale come contropartita per la funzione svolta o per l'omissione di un atto di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- falsificazione di note spese (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione delle presenze a lavoro;
- rivelazione di informazioni confidenziali e di proprietà dell'ente a parti esterne tra cui competitor;
- utilizzo delle risorse e dei beni aziendali per uso personale, senza autorizzazione;
- mancata applicazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- Mancata applicazione del Codice Etico.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi; in ogni caso il gestore della segnalazione dovrà effettuare una prima valutazione in merito all'ammissibilità della segnalazione sulla base di criteri quali:

- **Manifesta infondatezza** per l'assenza di elementi idonei a giustificare gli accertamenti;
- **Il Contenuto della segnalazione di illecito risulta generico** e pertanto non consente la comprensione dei fatti
- **Segnalazione corredata da documentazione non appropriate o inconferente** che non permette di contestualizzare nel modo corretto la segnalazione.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali.
L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

6.1.3 Contenuto delle segnalazioni

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'ufficio competente di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- ✓ generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente;
- ✓ una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- ✓ se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- ✓ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione purché il contenuto sia adeguatamente dettagliato e circostanziato e pertanto comprensibile.

6.2 Reporting

Per quanto concerne il segnalante, quest'ultimo sarà informato in merito allo stato d'avanzamento degli approfondimenti e dei risultati ottenuti attraverso la piattaforma di segnalazione.

Per verificare tali aggiornamenti è sufficiente che il segnalante acceda alla piattaforma e inserisca il n° identificativo che gli era stato assegnato al momento della segnalazione; accendendo potrà verificare lo stato d'avanzamento della propria segnalazione.

In merito al n° identificativo della segnalazione è importante sottolineare che, quest'ultimo, è a disposizione esclusivamente della persona che ha trasmesso la segnalazione; pertanto la responsabilità e conservazione sono a suo carico.
Inoltre si evidenzia che non è possibile a nessun membro dell'organizzazione effettuare il recupero di tale informazione.

7. SEGNALAZIONE ESTERNE AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC)

La normativa prevede altresì la possibilità che la segnalazione avvenga attraverso canali esterni, predisposti da ANAC rispettanti i principi di riservatezza richiamati dalla legge (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing).
Nello specifico, la persona può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

8. DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante che effettua una DIVULGAZIONE beneficia della protezione prevista dal decreto se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7, e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore delle violazioni o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

9. LE SANZIONI

Di seguito si rammenta che:

- Il segnalato potrà essere sottoposto a sanzioni secondo quanto previsto dalla legge vigente nel caso in cui si riscontri la commissione dell’illecito
- Il segnalante potrà essere sanzionato secondo normativa vigente qualora la segnalazione si riveli calunniosa e/o mendace.