



## **PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (CD. WHISTLEBLOWING)**

REDATTO DA: Direzione Legale  
APPROVATO DA: Amministratore Delegato  
DATA DI EMISSIONE: maggio 2026  
DATA DI AGGIORNAMENTO:  
NATURA DOCUMENTO: Non confidenziale  
N° DI PAGINE: 15  
N° ALLEGATI: 1

### **OVS Innovazione e Sostenibilità S.r.l.**

Sede legale: Via Terraglio 17  
30174 Venezia Mestre (VE)  
N. Iscrizione Reg. Imprese di Venezia  
C.F. e P.I. 04734770276  
Capitale Sociale euro 5.000.000,00

## Sommario

1. PREMESSA .....	3
2. SCOPO E FINALITÀ .....	3
3. DEFINIZIONI .....	3
4. AMBITO DI APPLICAZIONE: CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE E A CHI È DESTINATA LA PROCEDURA .....	5
5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI .....	6
6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....	7
6.1 Cosa deve contenere una segnalazione .....	8
7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE .....	8
8. DESTINATARI DELL' INVIO DELLE SEGNALAZIONI .....	8
9. SEGNALAZIONI INTERNE .....	8
9.1 Modalità di invio delle segnalazioni interne .....	8
9.2 Gestione del canale di segnalazione interna .....	10
10. SEGNALAZIONI ESTERNE .....	10
10.1 Modalità di invio delle segnalazioni esterne .....	10
10.2 Gestione del canale di segnalazione esterna .....	11
11. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITÀ .....	11
12. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE .....	12
12.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante .....	12
12.2. Trattamento dei dati personali .....	12
12.3 Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante .....	13
12.4 Protezione dalle ritorsioni .....	13
13. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	14
14. DIFFUSIONE .....	14
15. SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLA PROCEDURA .....	14

## 1. PREMESSA

Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito anche “Decreto”) recepisce e attua la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell’Unione e reca disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il decreto disciplina in maniera puntuale i canali di segnalazione interna ed esterna, la gestione degli stessi, il ruolo di ANAC e le sanzioni applicabili in caso di violazione.

La presente procedura, oltre alle disposizioni di Legge su richiamate, tiene conto delle previsioni del Regolamento (UE) 2016/679, cd. GDPR, nonché delle Linee Guida di ANAC relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni, come emesse con delibera n. 478, approvata dal Consiglio del 26 novembre 2025.

## 2. SCOPO E FINALITÀ

La procedura per la gestione delle segnalazioni ha lo scopo di garantire la riservatezza dell’identità di chi, in buona fede, segnali il verificarsi di condotte illecite rilevanti, anche ai sensi del D.lgs. n. 231/01, istituendo chiari e identificati canali informativi idonei alla ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni stesse.

La finalità che tale strumento intende perseguire è quella di consentire ad OVS Innovazione e Sostenibilità S.r.l. (di seguito, per brevità, anche “OVS IS” o “Società”) di prevenire la realizzazione di irregolarità e illeciti all’interno dell’organizzazione aziendale o, comunque, relativamente ai rapporti che soggetti terzi intrattengono con la Società stessa, intercettando per tempo comportamenti difformi, in modo da porvi rimedio e correzione, attraverso un coinvolgimento attivo e responsabile di tutti i soggetti che ne fanno parte.

La presente procedura è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo (“Modello”), disponibile sul sito internet [www.ovscorporate.it](http://www.ovscorporate.it), alla pagina <https://www.ovscorporate.it/chi-siamo/ovs-innovazione-e-sostenibilita-srl> ed è approvata dall’Amministratore Delegato che, su mandato del Consiglio di Amministrazione, ha anche la responsabilità di aggiornarla e integrarla.

## 3. DEFINIZIONI

- Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing: organismo destinatario delle segnalazioni in tema whistleblowing e costituito dal componente dell’Organismo di Vigilanza di OVS Innovazione e Sostenibilità S.r.l.;
- Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- Misure restrittive dell'Unione Europea: misure restrittive adottate dall'Unione Europea sulla base dell'articolo 29 del Trattato sull'Unione Europea e dell'articolo 215 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea;
- Persona Segnalante o Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- Regolamento del Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing: documento interno che regola il funzionamento dell'Organismo Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing, atto a disciplinare sia le attività operative che tale Organismo deve seguire nella gestione delle segnalazioni, sia le norme comportamentali a cui deve attenersi il componente dell'Organismo stesso;
- Riscontro: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Costituiscono condotte ritorsive:
  - 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;
  - le note di merito negative o le referenze negative;
  - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
  - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
  - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
  - 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;
  - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
  - 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'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;
  - 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;
- Segnalazione o Segnalare: la comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni;
- Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (canale attivato da ANAC);
- Sistema disciplinare: insieme delle disposizioni volte a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente applicato, le condotte che risultino contrarie ai regolamenti, alle procedure e istruzioni aziendali, tra cui la procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing;
- Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e/o comportamenti che violano le misure restrittive dell'Unione Europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

#### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE: CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE E A CHI È DESTINATA LA PROCEDURA

La presente procedura si applica - in particolare - a tutti i soggetti della Società o ad essa collegati, apicali e sottoposti, ovvero:

- a) Soci e Azionisti;
- b) Consiglio di Amministrazione;
- c) Amministratori;
- d) Società di revisione;
- e) Collegio Sindacale;
- f) Dipendenti;
- g) coloro che, pur non rientrando nella categoria dei Dipendenti, operino per la Società e/o siano sotto il controllo e la direzione della Società (ad esempio: lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della Legge 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti);
- h) coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (ad esempio: consulenti);
- i) qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.
- j) promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto/a progetto, lavoratori somministrati;

- k) facilitatori, da intendersi come persone fisiche che assistono persone segnalanti nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo – anche non dello stesso ufficio/direzione – e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- l) colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all’Autorità Giudiziaria.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all’Autorità Giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezioni o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

## 5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni hanno ad oggetto informazioni circostanziate relative a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- violazioni delle misure restrittive dell’Unione Europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell’articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- ogni altra violazione di leggi, regolamenti, norme o procedure aziendali, consistenti in:
  - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
  - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
  - 3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nell’allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nell’allegato alla direttiva(UE)2019/1937, seppur non indicati nell’allegato al presente decreto, relativi 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;

- 4) 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 dell'Unione Europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea 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;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5).

## 6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni effettuate – anche con l'aiuto del facilitatore – devono essere fondate su elementi di fatto precisi (non suscettibili di diversa interpretazione) e concordanti (più indizi che confluiscono nella stessa direzione), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le segnalazioni non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale. In particolare, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, ecc.).

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto.

Resta poi ferma la normativa in materia di: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica; vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

## 6.1 Cosa deve contenere una segnalazione

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

1. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
2. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi, se conosciute;
3. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute;
4. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
5. l'indicazione di altre evidenze, documentali o di altro tipo, a supporto della segnalazione che possono confermare i fatti in questione;
6. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato dalla normativa. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di Whistleblowing, 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.

## 8. DESTINATARI DELL' INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere recapitate tramite i canali di segnalazione interna ed esterna secondo le condizioni normativamente previste dal D.lgs. n. 24/2023.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing nella persona dell'OdV, dotato di un proprio Regolamento Interno.

## 9. SEGNALAZIONI INTERNE

### 9.1 Modalità di invio delle segnalazioni interne

Le segnalazioni interne possono essere effettuate sia in forma scritta sia in forma orale:

- FORMA SCRITTA -

- a) mediante utilizzo di piattaforma informatica dedicata, accessibile attraverso il sito [www.ovscorporate.it](https://www.ovscorporate.it/chi-siamo/ovs-innovazione-e-sostenibilita-srl) alla sezione <https://www.ovscorporate.it/chi-siamo/ovs-innovazione-e-sostenibilita-srl>.

Il Portale rappresenta uno strumento accessibile e bidirezionale che consente di effettuare una comunicazione crittografata personale in grado di mettere in contatto il Segnalante (“whistleblower”) con il Destinatario. La piattaforma è dotata di un sistema di crittografia automatica dell’identità che consente il mantenimento dell’anonimato del Segnalante, ove questo decida di non comunicare i propri dati identificativi. Ove, al contrario, il Segnalante decida di comunicare i propri dati identificativi, la sua identità sarà conosciuta soltanto dal Destinatario della segnalazione, abilitato all’accesso.

Per le segnalazioni scritte tramite la piattaforma, il whistleblower accede al portale attraverso il link sopra indicato e all’interno della piattaforma è presente il template standard che, una volta compilato, consente l’invio di una segnalazione e di allegarvi documenti; una volta inviata la segnalazione, il Segnalante vedrà l’attribuzione di un codice univo da poter re-inserire in piattaforma per monitorare lo stato della stessa ed, eventualmente, corrispondere con il Destinatario della segnalazione per richieste di chiarimenti e/o integrazioni.

- FORMA ORALE -

- b) messaggistica vocale tramite la suddetta piattaforma informatica;
- c) tramite incontro diretto, il quale potrà essere richiesto sempre tramite la piattaforma.

Per le segnalazioni inviate con messaggistica vocale, il Segnalante deve attivare la registrazione e memorizzare il messaggio. La voce sarà alterata per garantire l’anonimato. La segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Si precisa che, in caso di richiesta di incontro diretto, dovranno essere indicati dal Segnalante i riferimenti per consentire di essere contattato dal Destinatario delle segnalazioni. La segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Destinatario delle segnalazioni mediante verbale. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione.

La segnalazione interna presentata a soggetti diversi dai destinatari è trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

Nell’eventualità in cui il Destinatario delle segnalazioni Whistleblowing riceva erroneamente una segnalazione/richiesta/esercizio di un diritto da parte di un soggetto interessato di cui dovrebbe essere destinatario il Data Protection Officer (DPO), inoltra tempestivamente a quest’ultimo la segnalazione, dandone avviso al mittente segnalante e conservando, se possibile in relazione alle modalità concrete della richiesta, copia della comunicazione inoltrata al DPO, provvedendo subito dopo ad eliminare allegati, atti e documenti riferibili alla richiesta stessa.

## 9.2 Gestione del canale di segnalazione interna

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'Organismo Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing svolge le seguenti attività:

- rilascia al Segnalante (secondo i canali di comunicazione disponibili in relazione alla segnalazione ricevuta) avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa;
- mantiene l'interlocuzione con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- svolge approfondimenti, anche - ove ritenuto necessario - con il supporto degli uffici di OVS IS, in merito alle segnalazioni ricevute (analisi specifiche volte ad accertare la veridicità dei fatti o delle circostanze oggetto di segnalazione, nella tutela della riservatezza dell'identità del segnalante);
- fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni saranno espletate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

A conclusione della fase istruttoria, il Destinatario delle segnalazioni Whistleblowing assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione (qualora risulti essere una segnalazione non rilevante) o informando la funzione Societaria deputata dell'esito di quanto accertato.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni, anche del Modello e/o del Codice Etico, il Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing, maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, procede tempestivamente alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al CdA e, alla prima riunione possibile, agli altri organi di controllo esterni e indipendenti.

In caso di accertata fondatezza della segnalazione, la Società adotterà gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela della stessa.

## 10. SEGNALAZIONI ESTERNE

### 10.1 Modalità di invio delle segnalazioni esterne

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate solamente se ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista nel contesto lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo/conforme;

- 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 o che la stessa segnalazione possa determinare rischi di ritorsione;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 10.2 Gestione del canale di segnalazione esterna

Le segnalazioni possono essere dirette all'ANAC per il tramite di un canale di segnalazione esterna, sia in forma scritta – tramite piattaforma informatica reperibile presso il sito dell'Autorità – oppure in forma orale tramite linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto.

La segnalazione esterna presentata a soggetti diversi dall'ANAC, per quanto di competenza della Società, verrà gestita ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023.

## 11. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITÀ

- Divulgazione pubblica -

Per il Segnalante è prevista un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica ossia rendere di pubblico dominio – tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi in grado di raggiungere un numero elevato di persone – le informazioni sulle violazioni.

La protezione del Segnalante che opti per tale modalità di segnalazione viene riconosciuta se al momento della divulgazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) ad una segnalazione interna, a cui la Società non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei tre mesi indicati, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione ad ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste od adottate per dare seguito alla segnalazione;
- 3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate, alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché, sempre sulla base delle motivazioni sopra esposte, ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficacia e seguito.

Anche per il soggetto che utilizza il canale di divulgazione pubblica restano ferme le misure di protezione previste per il Segnalante.

- Denuncia alla Autorità giurisdizionale -

I Segnalanti possono valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

## 12. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

### 12.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge, (ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- 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.

In quest'ultimo caso, è dato avviso alla persona Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché delle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione dell'identità della persona Segnalante e delle informazioni risulti indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona coinvolta può essere sentita anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

### 12.2. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del GDPR e del D.lgs. n. 196/2003 così come modificato dal D.lgs. 101/2018 ("Codice della Privacy").

I dati che manifestamente non risultano utili al trattamento di una specifica segnalazione non devono essere raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

I trattamenti dei dati personali sono effettuati dal Titolare del trattamento, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR. Ai sensi dell'art. 2 undecies co. 1 lett. f), del Codice della Privacy i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere limitati o non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del trattamento qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala, ai sensi della Legge 179/2017, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

### 12.3 Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

La Società non tollera minacce o ritorsioni – nell'accezione ampia di cui alle definizioni sopra riportate – di qualunque genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Resta inteso che saranno considerate nulle tutte le iniziative disciplinari eventualmente intraprese con finalità ritorsive.

### 12.4 Protezione dalle ritorsioni

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. In caso di ritorsioni l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili per l'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della Legge 300/1970 e dell'art. 2 del D.lgs. n. 23/2015.

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali

se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

### 13. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in un archivio informatico protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dal Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing si riserva di archivarle cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un archivio il cui accesso è consentito al solo al Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing.

I dati così raccolti e archiviati saranno conservati dal Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing per un periodo di 5 (cinque) anni.

Detta procedura, in fase di applicazione, potrà essere integrata da ulteriori istruzioni ovvero richiamata in altri documenti.

### 14. DIFFUSIONE

La presente procedura viene affissa sulla bacheca dipendenti delle sedi operative e diffusa tramite mail/infopoint aziendale. Ciascun dipendente ha l'obbligo di prenderne immediata visione.

Per i soggetti che non rientrano nella categoria di cui al precedente comma, il processo di segnalazione è riportato in un'area dedicata sul sito internet istituzionale.

### 15. SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLA PROCEDURA

Oltre alle sanzioni espressamente previste dal D.lgs. n. 24/2023, qualsivoglia ulteriore violazione della presente procedura verrà perseguita nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente applicato ai soggetti responsabili delle violazioni stesse.

Si ricorda che costituisce illecito disciplinare, sanzionabile con i provvedimenti previsti dal Sistema Disciplinare aziendale adottato dalla Società, al quale si rinvia, in particolare:

- a) la violazione delle misure di tutela del segnalante nonché l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori;
- b) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Nel caso di violazioni da parte del Destinatario all'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante, la Società potrà decidere di infliggere provvedimenti sanzionatori.