



PROCEDURA PER LA TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE VIOLAZIONI O ILLECITI

(D.lgs. 24/2023 disciplina del "Whistleblowing"
provvedimento attuativo della Dir. UE n.1937 del 2019)

Rev. 01 del
09.04.2025

Pag. 1 di 8

VITALE ROBALDO SOC COOP promuove una cultura basata su comportamenti corretti e su buoni sistemi di governo, di conduzione e direzione aziendali; perciò riconosce anche l'importanza di regolamentare eventuali segnalazioni di comportamenti non leciti da parte del personale dipendente e/o da parte di lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società o forniscono beni e servizi, di liberi professionisti e consulenti; di tirocinanti, retribuiti e non retribuiti e di azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La società garantisce un ambiente di lavoro in cui il personale come sopra descritto possa segnalare violazioni o comportamenti illeciti, senza timore di subire ritorsioni, garantendo dunque la riservatezza dei segnalanti.

Il presente documento è implementato nel Sistema di Gestione Vitale Robaldo, unitamente al Codice Etico e ai regolamenti aziendali, che indicano linee di comportamento richieste ai lavoratori.

1. LA TUTELA DELLE SEGNALAZIONI E DEL SEGNALENTE (WHISTLEBLOWING)

Il *whistleblowing* è uno strumento attraverso il quale il personale come sopra descritto di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi un possibile reato, illecito o qualunque condotta irregolare, commesso da altri soggetti appartenenti all'organizzazione. La segnalazione è un atto con cui il segnalante contribuisce a far emergere e prevenire rischi e situazioni dannosi o pregiudizievoli per l'organizzazione stessa o i suoi lavoratori. Per comportamento illegittimo ovvero illecito si intende qualunque azione o omissione, compiuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia comunque un impatto sulla stessa.

Lo scopo del *whistleblowing*, dunque, è risolvere o prevenire problemi creati da eventuali irregolarità di gestione, di comportamento o inadempienze del personale, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

In tale ottica l'azienda adotta anche ad altri documenti come per esempio il CODICE ETICO su tutti, oltre a regolamenti e procedure comportamentali implementati nel Sistema di gestione Integrato Qualità-Sicurezza.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 24/2023

Il D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023, denominato "Decreto Whistleblowing, è il provvedimento che rende attuativo in Italia la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio.

Tale direttiva raccoglie l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti dei settori sia pubblico sia privato.

Il D.lgs. 24/23 ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. 231/01 il cui comma 2bis prevede quanto segue:

"I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

2.1 Chi è il segnalante (whistleblower)?

Il segnalante è la persona che comunica o segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea di cui è venuto a conoscenza nella propria organizzazione.

In questa definizione rientrano:

- i dipendenti o lavoratori subordinati o lavoratori comunque equiparati
- i lavoratori autonomi
- i consulenti e liberi professionisti,
- i collaboratori,
- i volontari e tirocinanti (retribuiti e non),
- le persone con funzioni di amministrazione, controllo, direzione, vigilanza e rappresentanza.

	PROCEDURA PER LA TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE VIOLAZIONI O ILLECITI (D.lgs. 24/2023 disciplina del "Whistleblowing" provvedimento attuativo della Dir. UE n.1937 del 2019)	Rev. 01 del 09.04.2025
		Pag. 2 di 8

Le segnalazioni possono avere ad oggetto fatti o circostanze di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza:

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

2.2 Quali sono le tipologie di segnalazioni previste dal D.lgs. 24/2023?

Coloro che intendano effettuare una segnalazione di fatti o comportamenti rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023 possono farlo:

- utilizzando il canale di segnalazione interno predisposto dalla Società VITALE ROBALDO SOC COOP e descritto nella presente procedura. In via prioritaria DEVE essere favorito l'utilizzo del canale interno.
- utilizzando il canale di segnalazione esterno gestito dall'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione). Tale canale può essere utilizzato nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:
 - 1) è stata effettuata una segnalazione interna, la quale, tuttavia, non ha avuto seguito. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato, ma il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, entro i termini previsti dalla Legge, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito delle analisi interne svolte. È bene precisare, pertanto, che per "avere seguito", la norma non intende che le aspettative del segnalante, in termini di risultato della segnalazione, debbano essere necessariamente soddisfatte;
 - 2) il segnalante, sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
 - 3) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Il canale di segnalazione esterno è accessibile sul sito internet dell'ANAC e, analogamente al canale interno, garantisce la riservatezza dell'identità della segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

- attraverso divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Tale canale può essere utilizzato nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:
 - 1) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero direttamente esterna, e non è stato dato riscontro nei termini in merito alle misure previste o adottate per darvi seguito;
 - 2) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico (si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
 - 3) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito in ragione delle circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della

	PROCEDURA PER LA TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE VIOLAZIONI O ILLECITI (D.lgs. 24/2023 disciplina del "Whistleblowing" provvedimento attuativo della Dir. UE n.1937 del 2019)	Rev. 01 del 09.04.2025
		Pag. 3 di 8

violazione o coinvolto nella stessa (si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, non dia seguito a detta segnalazione in assenza dei presupposti).

Ad integrazione delle modalità di segnalazione sopra citate rimane sempre possibile per il soggetto che intenda effettuare una segnalazione rivolgersi direttamente all'Autorità Giudiziaria o Contabile presentando denuncia in merito ai fatti o alle condotte rilevanti di cui sia venuto a conoscenza.

3. SCOPO DELLA PROCEDURA

La presente procedura è stata predisposta per regolare il processo dalla segnalazione fino agli sviluppi che essa ha nell'organizzazione, oltre a indicare le modalità che l'Organizzazione attua per tutelare riservatezza e prosecuzione del rapporto di lavoro del whistleblower.

A tal proposito sono prefissati i seguenti scopi:

- adempiere alla norma di legge, rendendo operativa la tutela delle segnalazioni e del segnalante;
- affrontare il prima possibile il problema segnalato;
- rendere note situazioni di rischio o di possibile danno;
- contribuire alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti;
- diffondere la cultura dell'etica e della legalità in azienda;
- creare un clima di trasparenza;
- favorire il senso di appartenenza e partecipazione superando il timore che possono avere i dipendenti di subire ritorsioni a seguito delle segnalazioni, o dal rischio che la propria segnalazione resti inascoltata.

4. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

I destinatari a cui la procedura di segnalazione si rivolge sono:

- i dipendenti o lavoratori subordinati o lavoratori comunque equiparati
- i lavoratori autonomi
- i consulenti e liberi professionisti,
- i collaboratori,
- i volontari e tirocinanti (retribuiti e non),
- le persone con funzioni di amministrazione, controllo, direzione, vigilanza e rappresentanza.

Il presente documento deve essere comunicato inoltre, a chiunque presti servizi per VITALE ROBALDO SOC COOP, inclusi i fornitori di servizi legati alla Società in base ad un contratto.

5. OGGETTO DELLA SEGNALE

Si possono segnalare:

- violazioni di disposizioni nazionali o normative UE;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- mancato rispetto dei principi del Codice Etico aziendale;
- illeciti che rientrano nei seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari, 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, salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata, protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- comportamenti o azioni che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Quindi in sintesi, è possibile segnalare una condotta o atto che:

- sia illecito o scorretto, che arreca o può causare danni all'Organizzazione;
- violò le disposizioni, le normative o i regolamenti di legge (es. D.lgs. 231/2001);
- non sia conforme alle normative interne aziendali (es. Codice Etico);

	PROCEDURA PER LA TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE VIOLAZIONI O ILLECITI (D.lgs. 24/2023 disciplina del "Whistleblowing" provvedimento attuativo della Dir. UE n.1937 del 2019)	Rev. 01 del 09.04.2025
		Pag. 4 di 8

- sia volta ad occultare qualcuna delle precedenti violazioni.

A puro titolo esemplificativo, si elencano alcune fattispecie di irregolarità che si possono segnalare:

- prendere o dare indebitamente denaro o altre utilità a consulenti o fornitori;
- compiere attività disoneste, ingannevoli, o che arrechino vantaggio personale a chi li compie e danno a Vitale Robaldo Soc Coop (furto di materiali, prodotti, attrezzature, ecc...);
- falsificare o appropriarsi di dati sensibili o informazioni presenti nei database aziendali: relative a clienti, fornitori, lavoratori, ecc...

Le segnalazioni dovranno rispettare i seguenti requisiti:

- essere effettuate in buona fede;
- essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal soggetto segnalante;
- contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori dei fatti o delle condotte segnalate e ogni informazione utile per descrivere l'oggetto della segnalazione.

Forme di "abuso" come segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione sono vietate, non sono prese in considerazione e sono passibili di sanzioni e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria. In caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie il segnalante in malafede potrà essere chiamato a risponderne in sede penale e potrà essere attivato nei suoi confronti un procedimento disciplinare.

5.1. Segnalazioni non rilevanti ai fini del D.L. 24/2023

Sono escluse dalla normativa a tutela del segnalante le seguenti situazioni o accadimenti:

- questioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- questioni attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro con la Società;
- segnalazioni aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito.

6. MODALITÀ OPERATIVE

6.1. Come fare la segnalazione

La legge prevede l'obbligo di istituire un canale di segnalazione che garantisca la riservatezza dell'identità della persona che segnala, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione.

La riservatezza è garantita esclusivamente dalla correttezza, serietà, professionalità e discrezione del soggetto incaricato al ricevimento, lettura e gestione della segnalazione del whistleblower.

Il canale di segnalazione individuato da VITALE ROBALDO SOC COOP per garantire la riservatezza del segnalante, utilizza il sito internet della società ed è il seguente:

- 1) collegarsi al sito www.vitalerobaldo.it e selezionare il link "SEGNALAZIONI";
- 2) appare una finestra con menù a tendina in cui è possibile inserire o selezionare:
 - la tipologia di comportamento o atto presunto illecito;
 - il nome della persona che ha commesso il fatto;
 - le proprie generalità;
 - breve messaggio di testo che descriva le circostanze e la tipologia di comportamento rilevante (vedi par. 7.3. "Il contenuto della segnalazione");
 - prendere visione e selezionare l'informativa sull'impegno che Vitale Robaldo assume e garantisce relativamente alla riservatezza e tutela del segnalante,
- 3) cliccare sul tasto "Invia il messaggio".

	PROCEDURA PER LA TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE VIOLAZIONI O ILLECITI (D.lgs. 24/2023 disciplina del "Whistleblowing" provvedimento attuativo della Dir. UE n.1937 del 2019)	Rev. 01 del 09.04.2025
		Pag. 5 di 8

Nessuna altra forma di notifica ovvero invio di segnalazione, potrà garantire la riservatezza del soggetto scrivente.

6.2. A chi fare la segnalazione (gestore delle segnalazioni)

Il sistema informatico inoltra alla casella di posta elettronica wistleblowing@vitalerobaldo.it la segnalazione e tutto quanto in essa contenuto.

Le segnalazioni sono visualizzate dal soggetto incaricato, il quale assicura il corretto svolgimento del procedimento e la totale riservatezza del whistleblower.

Il soggetto incaricato è vincolato all'obbligo del segreto professionale e alla riservatezza, sia per quanto riguarda le informazioni di cui viene a conoscenza, sia per le identità del segnalante e dei soggetti eventualmente menzionati.

Laddove il soggetto incaricato di gestire le segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto soggetto segnalato o soggetto segnalante) ricorre una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna all'ANAC (vedasi capitolo 2.2).

6.3. Il contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a per procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti; per agevolare il soggetto incaricato nel compito di riscontrare la fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, è opportuno che egli fornisca quanti più possibile tra gli elementi di seguito elencati:

- 1) le proprie generalità;
- 2) una descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze in cui il segnalante ne è venuto a conoscenza;
- 3) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti oggetto di segnalazione sono stati commessi;
- 4) le generalità dell'autore delle condotte illecite o delle irregolarità segnalate (in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione del medesimo, come per esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
- 5) le generalità di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte illecite o sulle irregolarità segnalate (in alternativa, altri elementi in grado di consentire la loro identificazione, come per esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
- 6) allegare documenti a riprova di quanto segnalato (oppure, ove questi non siano nella disponibilità del segnalante, l'indicazione degli estremi degli stessi, del luogo ove siano custoditi o del soggetto che li detenga);
- 7) ogni altra informazione che possa fornire un contributo utile all'attività di riscontro.

Sono ammesse segnalazioni anonime. Tuttavia, sebbene le segnalazioni anonime rappresentino un'alternativa percorribile, la Società suggerisce ai segnalanti di preferire quelle nominative, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitate tramite le modalità sopra descritte, verranno trattate come segnalazioni ordinarie e saranno trattate al di fuori della normativa dettata dal D.lgs. 24/2023 (ossia non saranno riconosciute le tutele previste da tale decreto).

6.4. Avvio della pratica

Le segnalazioni ricevute tramite il canale interno sono gestite garantendo massima confidenzialità e riservatezza, protezione dei dati e assenza di conflitti di interesse. In particolare, una volta ricevuta una segnalazione, il gestore delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

- viene rilasciato al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- viene mantenuta un'interlocuzione con la persona segnalante, alla quale potranno essere richieste, se necessario, integrazioni;
- viene dato diligente seguito alle segnalazioni ricevute, secondo i principi di confidenzialità, tempestività ed imparzialità, valutando la segnalazione ricevuta e disponendo le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, sia effettivamente avvenuta una violazione;

	PROCEDURA PER LA TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE VIOLAZIONI O ILLECITI (D.lgs. 24/2023 disciplina del "Whistleblowing" provvedimento attuativo della Dir. UE n.1937 del 2019)	Rev. 01 del 09.04.2025
		Pag. 6 di 8

- viene dato riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le segnalazioni pervenute, le relative verifiche ed analisi e tutta la documentazione di riferimento, saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

6.5. Attività successive alla segnalazione: accertamento della veridicità o falsità di quanto segnalato.

Qualora la segnalazione risulti fondata, il soggetto incaricato trasmettere al CDA il proprio parere affinché quest'ultimo individui i provvedimenti più opportuni da intraprendere in conseguenza dell'accaduto, inclusi eventualmente i provvedimenti disciplinari nei confronti degli autori degli illeciti o delle irregolarità.

Nel caso in cui invece, a seguito degli accertamenti, la segnalazione risultasse infondata o comunque non veritiera, il soggetto incaricato informa il Responsabile delle Risorse Umane e il CDA, affinché possano esaminare se tale segnalazione risulti trasmessa in ragione di una condotta viziosa da dolo o colpa grave del segnalante. In tal caso sarà valutata l'opportunità di intraprendere provvedimenti disciplinari verso quest'ultimo, piuttosto che opportune vie legali nel caso si profilassero circostanze di calunnia o diffamazione.

6.6. Sistema disciplinare

La Società per i propri Dipendenti prevede e (ricorrendone i presupposti) adotta sanzioni disciplinari nei confronti:

- di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- del Segnalato, o altri eventuali soggetti coinvolti nei fatti segnalati, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente procedura e alla base del D.lgs. 24/2023;
- di coloro che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

7. TUTELE RICONOSCIUTE

Il D.lgs. 24/2023 ha introdotto delle tutele a protezione dei soggetti segnalanti, le quali sono state estese anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, in particolare:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

	PROCEDURA PER LA TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE VIOLAZIONI O ILLECITI (D.lgs. 24/2023 disciplina del "Whistleblowing" provvedimento attuativo della Dir. UE n.1937 del 2019)	Rev. 01 del 09.04.2025
		Pag. 7 di 8

- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

7.1. Tutela della riservatezza del segnalante

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Di conseguenza, tale tutela si estende anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante ed ha come corollario la garanzia di tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

La Società garantisce l'adozione di adeguate misure tecniche e organizzative idonee ad assicurare che il trattamento dei dati personali è realizzato in modo conforme alla disciplina dettata dalla normativa privacy applicabile.

Qualora la contestazione sulla segnalazione sia fondata, in tutto o in parte, e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, secondo quanto previsto dalla normativa.

7.2. Tutela del segnalante da ritorsioni o discriminazioni

La Società vieta ogni forma di ritorsione, la quale è definita come "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".

Sono ritorsioni, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 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;
- 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.

Per l'applicazione della tutela è necessario che:

- ci sia una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto
- la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata secondo le disposizioni del D.lgs. 24/2023

	PROCEDURA PER LA TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE VIOLAZIONI O ILLECITI (D.lgs. 24/2023 disciplina del "Whistleblowing" provvedimento attuativo della Dir. UE n.1937 del 2019)	Rev. 01 del 09.04.2025
		Pag. 8 di 8

- ci sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

7.3. Altre tutele riconosciute al segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative. In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

7.3. Tutele riconosciute al segnalato

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 del codice civile. L'art. 16, comma 3, del D.lgs. 24/20023 stabilisce infatti che la tutela non è più garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto