PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

PREMESSA 2
1. DESTINATARI 4
2. SCOPO DELLA PROCEDURA 5
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 5
4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 7
5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE 8
6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE 9
6.1 GESTORE ALTERNATIVO DELLA SEGNALAZIONE 11
7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 12
8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER 12
A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower 12
B) Le c.d. "Misure di Protezione" di cui al Capo III del Decreto ed i loro destinatari 13
9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER 16
10. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA 17
11. DIVULGAZIONE PUBBLICA 18

PREMESSA

Con il **D.L.gs. 10 marzo 2023 n. 24** recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", il governo ha inteso raccogliere, nell'atto di recepimento – *D.Lgs. 24/2023 (d'ora innanzi "Decreto")* – in un unico testo normativo, l'intera disciplina del *Whistleblowing*, abrogando completamente le precedenti disposizioni in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di *lavoro pubblico o privato*, il cosiddetto *Whistleblowing* (in inglese, "*Soffiata di fischietto*").

A norma dell'art. 2 del succitato decreto, lett. p) e q), sono definiti:

A) «*Soggetti del settore pubblico*»: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

B) «*Soggetti del settore privato*»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

1. Hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
2. Rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato (settore dei servizi finanziari od ove siano esposti al riciclaggio o al finanziamento del terrorismo), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
3. Sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. "*Whistleblowing*" nell'ambito delle attività di prevenzione della commissione di illeciti, come descritto nel Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (2023-2025) adottato dal Consorzio per la Industrializzazione Delle Valli del Tronto, dell'Aso e del Tesino (d'ora innanzi anche "Consorzio" oppure "Ente").

Il Consorzio promuove l'adozione di strumenti volti a prevenire e scoprire condotte illecite e/o comunque poste in essere in violazione dei principi etici condivisi e/o delle regole di auto/etero-regolamentazione che si applicano ai processi e alle attività aziendali. Per questo, vengono incoraggiate le segnalazioni di qualsiasi violazione rilevante, come definita nella presente Procedura, di cui ogni Destinatario, meglio appresso definito, venga a conoscenza nell'ambito di svolgimento della propria attività.

Con l'espressione "*Whistleblower*" (in seguito, anche "*Segnalante*") si fa riferimento al dipendente/consulente/collaboratore (secondo quanto descritto nelle pagine che seguono) che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa

danneggiare colleghi, fornitori o la stessa reputazione dell'Ente e la segnala agli organi legittimati a intervenire (RPCT).

La *ratio* di tali previsioni normative risiede nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti, per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

Per consentire l'effettuazione di tali segnalazioni, il Consorzio ha adottato un *Sistema di Segnalazione degli Illeciti* (nel seguito, anche "*Sistema*") conforme alla succitata normativa ed oggetto della presente Procedura, che presenta le seguenti caratteristiche:

- ✓ l'invio delle segnalazioni viene gestito – mediante piattaforma dedicata – secondo quanto previsto dalla normativa di cui al presente paragrafo;
- ✓ garantisce i più elevati standard di riservatezza delle informazioni e della identità del segnalato e del segnalante;
- ✓ opera – come successivamente specificato – mediante sistema di crittografia posto a tutela dei dati del segnalante e delle persone coinvolte dalla segnalazione;
- ✓ consente solo al segnalante ed ai soggetti individuati nella presente procedura di conoscere i dati ed i documenti eventualmente allegati alla segnalazione.

1. DESTINATARI

Destinatari della procedura, (i.e. soggetto che – ai sensi degli artt. 1 e 2 della normativa di riferimento sono definiti quali "*Segnalanti*" o "*Whistleblower*") sono:

- ✓ i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- ✓ i dipendenti dell'Ente;

- ✓ i fornitori, i consulenti, i collaboratori, nonché più in generale, qualunque *Stakeholder* del Consorzio.

2. SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni, in ottica di attuazione delle c.d. "*Misure di Protezione*".

A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al *Whistleblower* le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'Ente.

La segnalazione, a seconda che si rientri tra i soggetti di cui alla lettera A) delle premesse o di quelli contrassegnati con la lettera B), può riguardare:

a) Azioni od omissioni penalmente rilevanti o illeciti amministrativi, contabili o civili;

b) Atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsivoglia violazione o carenza concernente la Sezione Speciale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dal Consorzio;

c) Poste in essere in violazione del Codice di Comportamento e della Sezione Speciale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

d) Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale al Consorzio o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente;

e) Le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – possano mettere a rischio l'Ente;

f) Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;

g) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

h) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

i) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

I comportamenti oggetto di Segnalazione:

- ✓ possono qualificarsi come commissivi di una specifica violazione o anche come semplicemente omissivi rispetto alla violazione medesima;
- ✓ possono riguardare una richiesta di violazione o l'induzione a commettere una violazione;

- ✓ sono idonei a recare un danno o un pregiudizio economico, patrimoniale o anche solo reputazionale all'Ente.

Ai sensi della normativa di riferimento, inoltre, costituiscono oggetto di segnalazione:

- ✓ Le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni riscontrate;
- ✓ Le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precise e concordanti;
- ✓ Fondati sospetti.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *Whistleblower* è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire al RPCT o chiunque sia designato quale *Gestore dei Flussi di Segnalazione*, di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione;

b) della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;

c) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

d) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

e) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;

f) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;

g) oggetto di segnalazione;

h) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la

i) fondatezza di tali fatti;

j) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Con riguardo alle segnalazioni anonime, saranno prese in considerazione anche le comunicazioni non sottoscritte che risultino manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.

5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni di violazioni della Sezione Speciale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di illeciti o comportamenti non conformi alle regole aziendali, del Codice di Comportamento, di tutte le altre ipotesi previste nel precedente par. 6, delle Procedure aziendali in genere tali da ledere l'integrità aziendale possono essere effettuate dai Soggetti indicati nel par. 4 della presente Procedura ed indirizzate al RPCT del Consorzio utilizzando le seguenti modalità:

- ✓ Richiesta di incontro diretto con il RPCT da inoltrare all'Indirizzo rpct@picenoconsind.com;
- ✓ Avvalendosi della Piattaforma implementata dal Consorzio in ottica di efficace attuazione del Sistema di Segnalazione di Illeciti di cui alla presente Procedura.

La segnalazione può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata.

La segnalazione deve fornire in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, così come indicato nel precedente par. 3.

Le segnalazioni prive di fondamento, fatte al solo scopo di danneggiare o comunque recare pregiudizio agli organi e/o ai dipendenti del Consorzio ferme restando le fattispecie di responsabilità penale e di responsabilità extracontrattuale, non saranno prese in alcuna considerazione. Del pari, non saranno prese in considerazione le segnalazioni offensive o che contengano un linguaggio ingiurioso o comunque incivile e insolente. La segnalazione viene ricevuta dal RPCT e da questi gestita mantenendo la riservatezza nei confronti del segnalante.

La tutela dell'anonimato è garantita ad eccezione dei casi in cui:

- ✓ la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- ✓ l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.).

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Il RPCT, ricevute le segnalazioni, effettuano le seguenti attività:

A) Riscontro entro 7 giorni – *Art.5 co.1 lett. a) del Decreto*:

- ✓ I soggetti che gestiscono i canali di segnalazione sono tenuti a fornire al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione;

B) Avvio dell'istruttoria (il procedimento dovrà perfezionarsi entro 3 mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione) – *Art. 5 co.1 lett. d) del Decreto*:

- ✓ analisi della documentazione ricevuta dal segnalante e prima valutazione circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consenta nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;
- ✓ re-indirizzamento di eventuali segnalazioni pervenute ma che non rientrano nel proprio perimetro di valutazione, senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare;
- ✓ in caso di segnalazione precisa e circostanziata, valutazione delle azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiedere approfondimenti gestionali, avviare un intervento di audit, ecc.). In tale fase vengono identificate le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. Tali funzioni devono fornire la massima collaborazione al RPCT nell'ambito dell'attività compiuta;
- ✓ informare il segnalante sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui il RPCT decida di non dare seguito alla segnalazione, dovrà fornire al segnalante per iscritto le motivazioni sottese al provvedimento di archiviazione.

C) Provvedimenti:

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

a) ad informare tempestivamente il Presidente del Comitato direttivo sollecitando - se del caso- la presentazione di denuncia all'Autorità Giudiziaria competente o - comunque l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela del Consorzio;

b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

6.1 GESTORE ALTERNATIVO DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, qualora la segnalazione coinvolga il RPCT stesso, spetterà Comitato direttivo che determinerà in merito al soggetto che dovrà valutare la segnalazione.

Se accertata la commissione di violazioni, il RPCT o il comitato direttivo qualora la segnalazione riguardi lo stesso RPCT, proporranno l'applicazione delle sanzioni disciplinari all'organo aziendale competente, cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare. Il RPCT rendiconta in ogni caso al Comitato direttivo in merito a tutte le segnalazioni ricevute.

La segnalazione al Comitato direttivo individuato quale destinatario delle segnalazioni riguardanti RPCT, può essere presentata con le seguenti modalità:

- ✓ A mezzo del servizio postale (raccomandata A/R), con l'indicazione sulla busta chiusa "*riservata personale*".

7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo il RPCT deve assicurare:

- ✓ la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- ✓ la conservazione, in appositi archivi, della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- ✓ la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di 5 anni dalla ricezione e comunque per un tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti interni in materia, così come indicato all'*Art. 13 del Decreto*.

8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene

protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, 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, in linea con quanto disposto, in via generale, *dall'Art. 12 del Decreto.*

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento, oltre che le sanzioni derivanti dal *Sistema Disciplinare* del *Modello Organizzativo* adottato dall'Ente.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione 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 *(Cfr. Art. 12 co. 5).*

B) Le c.d. "Misure di Protezione" di cui al Capo III del Decreto ed i loro destinatari

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 e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Innovando rispetto al passato, il legislatore ha riunito nel medesimo Capo III del Decreto l'intera disciplina relativa alle misure di protezione dei *Whistleblowers* di cui all'Art. 3.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati "*Segnalanti*", ai fini del Decreto, le seguenti categorie:

- ✓ Lavoratori subordinati ed autonomi;
- ✓ Dipendenti di PA o di Enti Pubblici Economici;
- ✓ Collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- ✓ Volontari, Tirocinanti retribuiti e non retribuiti.

La protezione dei Segnalanti di cui al presente paragrafo si estende anche ad altre categorie di soggetti – individuate al comma 5 dell'Art. 3 – direttamente connesse al segnalante. In particolare:

- ✓ I c.d. "*facilitatori*";
- ✓ Le persone del medesimo contesto lavorativo, legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ Ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con quest'ultimo un rapporto corrente ed abituale.

Le Misure di Protezione di cui al presente paragrafo si fondano su:

A) Divieto di Ritorsione e protezione dalle ritorsioni;

B) Misure di Sostegno.

Ai sensi del Decreto *(Art. 2 co. 1 lett. m), la "ritorsione"* 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 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 ritorsioni ai sensi del co. 4 dell'Art. 17:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

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

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

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

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

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

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

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

k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

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

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

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

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutano la sussistenza degli elementi e segnalano l'ipotesi di ritorsione:

- ✓ Al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile 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 o dell'ipotesi di ritorsione;
- ✓ Al Responsabile Risorse Umane che gestisce le sanzioni disciplinari che valuterà la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- ✓ All'*Ispettorato Nazionale del Lavoro*.
- ✓ All'*Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC*, investita – anche per settore privato – della competenza di verificare l'effettività delle ritorsioni e di irrogare le conseguenti sanzioni amministrative.

9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del *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 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 oggetto della presente procedura.

In ogni caso, la violazione della presente Procedura, nonché – con differenze di intensità a seconda della gravità della violazione – la commissione di ipotesi "*Ritorsione*" (Cfr. par. 8/B) consumate o tentate, corrisponde all'applicazione delle sanzioni previste dal *CCNL*.

10. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Nelle ipotesi di cui all'art. 6 del Decreto, la segnalazione può essere presentata direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione la quale, ha attivato un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC, all'indirizzo https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- ✓ il canale di segnalazione interna, di cui alla presente Procedura, non risulti attivo o, anche se attivo, non è conforme alle prescrizioni di cui al Decreto;
- ✓ il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed a questa non ha fatto seguito alcun riscontro;
- ✓ vi sono fondati motivi di ritenere che, avvalendosi del Canale di Segnalazione Interno, non vi sarebbe alcun efficace riscontro o che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsioni in capo al segnalante;

- ✓ vi sono fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto di segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

11. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Attraverso la divulgazione pubblica vengono rese di pubblico dominio informazioni sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Ai sensi dell'art. 15, la divulgazione pubblica richiede la sussistenza di una delle seguenti condizioni:

- ✓ la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti 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 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 violazione o coinvolto nella violazione stessa.

12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni di cui alla presente Procedura, concernenti le modalità di accesso ai canali di segnalazione, nonché i presupposti per effettuare le stesse, sono rese accessibili a tutto il personale aziendale e pubblicate, inoltre, sui canali informativi del Consorzio.

La formazione in materia di *whistleblowing* e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dal Consorzio in materia di *compliance*.