

1. Contesto di riferimento

Il Legislatore ha approvato la Legge 30 novembre 2017, n. 179 «Disposizioni per la 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», successivamente modificata dal D. Lgs. 24/23 «Disposizioni per la 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» (c.d. **“Legge sul Whistleblowing”**) la quale ha definito:

- gli aspetti di tutela dei soggetti che effettuano una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di non discriminazione e tutela dei segnalanti, dei soggetti correlati (per.es : colleghi e familiari entro il quarto grado) e dei c.d. facilitatori, con tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante, dei soggetti correlati e dei c.d. facilitatori per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- il diritto alla eventuale segnalazione pubblica, nei casi specificati.

Nella legge si ribadisce inoltre che la segnalazione di condotte illecite rilevanti o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte effettuata dal dipendente-segnalante debba essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La presente istruzione recepisce i requisiti del decreto D.lgs. n. 24/2023 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 e abroga alcune disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 179/2017, ampliando il potenziale oggetto della segnalazione.

2. Introduzione al Whistleblowing

Il "Whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto interno o, nei casi disciplinati anche da soggetto esterno, all'azienda che, nello svolgimento delle proprie mansioni, rilevi la violazione di protocolli operativi del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) e/o del Codice Etico redatto e diffuso ai sensi del D. Lgs 231/0.

La Società, in applicazione del Codice Etico, ha implementato sistemi interni di segnalazione per consentire al proprio personale di segnalare fatti che possano costituire condotte incompatibili col Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo vigente ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato, e degli altri soggetti tutelati dalla legge;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante, e degli altri soggetti tutelati dalla legge.

La segnalazione tutelata ai sensi di legge è un diritto del segnalante.

3. Oggetto

Scopo del presente documento è definire le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, basate su riscontri oggettivi, precisi e concordanti, di illeciti o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni e/o mansioni svolte.

A titolo meramente esemplificativo e certamente non esaustivo, quindi, possono rilevare atti o fatti che riguardano condotte o comportamenti quali:

- utilizzo non corretto dei poteri e delle deleghe concesse;
- falsa rappresentazione, falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile/fiscale e altre gravi violazioni in materia amministrativa o fiscale;
- pagamenti e liquidazioni a soggetti non legittimi e/o in violazione dell'iter autorizzativo interna, anche finalizzata alla frode interna, al furto ed alla appropriazione indebita;
- falsa sottoscrizione di documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva;
- attività poste in essere in situazione di conflitto di interesse;
- violazioni alle disposizioni in materia di trasparenza societaria e finanziaria;
- accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri soggetti;

- violazioni dei protocolli 231/01 aziendali;
- violazione delle norme e procedure per la prevenzione dei rischi in campo di sicurezza alimentare, sicurezza sul luogo di lavoro, norme per la tutela ambientale e sulla privacy dei dati.

Dal campo di applicazione della procedura si intendono invece escluse:

- segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- violazione di norme interne e/o procedure non riconducibili all'ambito di applicazione del Modello Organizzativo 231/01 o alle casistiche specificate dal D.lgs. n. 24/2023, come sopra elencate: su eventuali segnalazioni di tale natura l'OdV potrà raccomandare al segnalante, in sede di istruttoria, di eseguire una successiva segnalazione per le vie gerarchiche ordinarie. Nei casi più gravi, ove si ravvedano rischi legali anche se estranei all'ambito del Modello 231/01, l'OdV potrà comunque eseguire una segnalazione all'Organo amministrativo e al Collegio Sindacale;
- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non constituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

4. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di contrastare episodi di irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il controllo interno mediante il ricorso alla segnalazione tutelata e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di rendere note tutela e riservatezza, che vengono riconosciute e garantite.

5. Dipartimenti e soggetti coinvolti

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Tutti i dipendenti, anche in prova, che possono effettuare segnalazioni di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni/mansioni svolte;

- Candidati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali)
- Ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro);
- Lavoratori Autonomi, collaboratori, tirocinanti e volontari (anche non retribuiti);
- Amministratore Unico, Direzione generale, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto);
- Fornitori di beni e servizi e consulenti;
- Direzione Personale.
- Clienti

6. Procedure e altri documenti correlati

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- Codice Etico della Società;
- Protocolli 231/01 aziendali e procedure interne.

7. Descrizione della procedura

Il D.Lgs. 24/2023 richiede di determinare le modalità per trasmettere ai soggetti incaricati del presidio del canale ed alla successiva istruttoria le segnalazioni riguardanti condotte che possano configurare la possibile commissione di illeciti o comunque di violazioni del Modello 231/01.

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali:

- **attraverso la piattaforma My Whistleblowing (vedi le modalità operative in par.11)**, quale canale primario di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, il “**Software**”), nelle modalità specificate in calce alla presente istruzione;
- tramite apposito servizio di messaggistica vocale, inserito nella piattaforma informatica;
- tramite doppia busta chiusa, inserendo nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente ad un documento di identità (nel caso non si tratti di segnalazione anonima); nella seconda l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite all'interno di una terza busta, spedita alla Società con denominazione “**RISERVATA PERSONALE – SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**”, che la funzione incaricata allo smistamento posta dovrà immediatamente e

riservatamente consegnare a Progesa S.p.A. Viale Italia 21 46100 Mantova (soggetto esterno incaricato al presidio del canale), senza aprire l'involucro originale;

- tramite richiesta di incontro diretto con i soggetti incaricati alla gestione della segnalazione. L'ente preposto dovrà garantire lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole (entro 10/15 giorni, privilegiando l'audizione del segnalante che ne abbia fatta richiesta in locali che non siano quelli aziendali (ad esempio, quelli del gestore esterno).

La procedura richiede normalmente la identificazione del segnalante, tutelato nelle forme oltre descritte, tuttavia la Società prenderà in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate quanto a luoghi, tempi e modalità esecutive, e rese tali da far emergere contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere presenti contemporaneamente all'atto della segnalazione, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante, in quanto appresi nel contesto lavorativo, e non riportati o riferiti indirettamente da altri soggetti.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

Va sottolineato che il software è disegnato in maniera totale da “anonimizzare” tutti i dati del segnalante, che potrà quindi dialogare con la massima riservatezza con i soggetti incaricati del presidio e della eventuale istruttoria: nessun soggetto aziendale, compresa la funzione IT aziendale e il gestore stesso della piattaforma, possono avere accesso ai dati della segnalazione.

Limitazioni di responsabilità del segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto 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:

1. 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;
2. la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

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.

8. Gestione delle segnalazioni e istruttoria

Progesa S.p.A., a cui è stata affidata la gestione del canale di segnalazione, rilascerà alla persona segnalante, se canalizzata tramite la piattaforma My Whistleblowing® o con modalità tali da consentire la risposta, avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione dovrà concludersi, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Il presidio della fase di istruttoria è affidato alla responsabilità dell'Amministratore Unico o (in caso la segnalazione sia a lui riferita, verrà affidata agli organi di controllo) che ha anche il compito di individuare il soggetto competente, cui affidare l'istruttoria. Qualora non sia possibile affidare a funzioni interne tale attività, garantendo i requisiti di indipendenza, la stessa sarà affidata a professionisti esterni competenti, onde garantire indipendenza di valutazione.

L'istruttoria potrà essere affidata a soggetti diversi, anche in fase sequenziale con una prima fase di "triage" e prima qualificazione del caso segnalato, e una seconda fase di formale istruttoria e valutazione

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura il soggetto incaricato si attiverà per la l'istruttoria preliminare, che ha lo scopo di verificare la riferibilità della segnalazione alle norme definite nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione e Gestione (MOG) e la fondatezza della segnalazione ricevuta.

Verrà quindi preliminarmente eseguito un primo screening e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata o estranea alla disciplina del Codice Etico e del MOG si procederà all'archiviazione. Nel caso l'ambito di segnalazione esuli dal campo di applicazione del Modello 231/01 si attiva per una segnalazione agli Organi sociali o Organi di Controllo di competenza;
- laddove la segnalazione appaia fondata ma non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'istruttoria, questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia di competenza e circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, l'azienda procederà alla formale istruttoria.

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione. L'istruttoria ha lo scopo di verificare la attendibilità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit.

Di ogni investigazione, va redatto un report finale contenente:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- per quanto di competenza dell'OdV, le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito della istruttoria il soggetto incaricato:

- quando si riscontri l'infondatezza o la non rilevanza della segnalazione ricevuta, procede all'archiviazione della segnalazione ove possibile dando comunicazione al segnalante. In merito alla accertata violazione di norme interne e/o procedure non riconducibili all'ambito di applicazione del Modello Organizzativo 231/01 si potrà raccomandare al segnalante di eseguire una successiva segnalazione per le vie gerarchiche ordinarie. Nei casi più gravi, ove si ravvedano rischi legali anche se estranei all'ambito del Modello 231/01 il soggetto incaricato della istruttoria dovrà comunque eseguire una segnalazione all'Organo amministrativo e al Collegio Sindacale;
- nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'OdV o il soggetto incaricato completa l'istruttoria e ne trasmettono l'esito all'Amministratore Unico o al Consiglio di Amministrazione per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive oltre che per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal Regolamento disciplinare e sanzionatorio interno, con riferimento alle disposizioni del CCNL;
- esegue una informativa al Collegio Sindacale, nel rispetto della riservatezza proprio dell'istituto, al fine anche di consentire una valutazione da parte degli Organi Sociali della opportunità di una denuncia alla Autorità giudiziaria, nelle forme previste dalla legge.

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Software, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito archivio. Salvo casi particolari (ad esempio instaurarsi di procedimenti penali o amministrativi), tutta la documentazione sarà conservata per il termine di cinque anni dalla archiviazione, e successivamente verrà distrutta.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni viene gestito, oltre che secondo le disposizioni del presente Regolamento, in generale ottemperanza al GDPR ex Reg. UE 679/16, eseguendo la analisi di impatto: verranno inoltre predisposte dalla Società la specifica “Informativa privacy per la segnalazione Whistleblowing” segnalanti e le nomine dei “Responsabili del trattamento”.

Qualora la società utilizzi in forza di legge un canale condiviso di segnalazione, verrà formalizzato dai Contitolari del trattamento un contratto di “data protection” ai sensi dell'art. 13, co. 5 del D. Lgs. n. 24/2023 e dell'art. 26 del Regolamento (UE) 679/2016 e 23 d.lgs. 51/2018.

9. La tutela del segnalante e dei soggetti correlati

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, e di tutti gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva, salvo provvedimenti della autorità giudiziaria.

A tale scopo la Società tutela tutti i segnalanti, prevedendo **la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato**, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza, o **alle persone diverse dal segnalato ma comunque implicate** in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio ai facilitatori ed alle persone indicate come testimoni).

Parimenti **viene garantita agli stessi soggetti la protezione dalle ritorsioni, anche solo tentate o minacciate**, nelle forme oltre descritte.

a. La tutela della riservatezza del segnalante e dei soggetti tutelati dalla legge

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto soggetti incaricati del presidio del canale e della istruttoria potranno accedervi. Il trattamento dei dati è conforme al GDPR secondo Reg. UE 679/16, con nomina dei Responsabili del Trattamento, ed ai requisiti tecnici previsti dal D. Lgs. 24/23.

In caso di segnalazioni effettuate tramite eventuali altre modalità, i responsabili della istruttoria, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrono:
 - il consenso del soggetto segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.
- fanno eccezione le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (quando, ad esempio, le informazioni siano necessarie per lo svolgimento di indagini penali, tributarie o amministrative, oppure per le ispezioni degli organi di controllo).

b. Il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e dei soggetti tutelati dalla legge

Il D.Lgs. 24/2023 prevede un divieto generalizzato di ritorsione, anche solo tentata e minacciata, nei confronti delle persone che effettuano segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce. La protezione si estende anche alle seguenti categorie:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali egli lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'Amministratore Unico o, in caso di conflitto di interessi di questi, al Consiglio di Amministrazione ed al Presidente del Collegio Sindacale, ai fini della adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione ivi incluse la irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari a carico del soggetto che abbia tentato o attuato la ritorsione stessa.

La segnalazione della ritorsione, anche nella forma tentata e minacciata, potrà inoltre essere segnalata direttamente all'ANAC.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia concorso alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza, 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.

10. Modalità operative di segnalazione della trasmissione

1. Accedere alla apposita sezione “Whistleblowing” su sito aziendale, cliccando sul tasto “Segnala”.



SEGNALA SENZA REGISTRAZIONE

Invia una segnalazione tramite codice token

SEGNALA

SEGUI SEGNALAZIONE

Inserisci il codice **token** per seguire lo stato di avanzamento

Digita le 16 cifre 0/16

CERCA

FAQ e DOCUMENTI UTILI

2. Procedere selezionando la tipologia di segnalazione (Scritta o Vocale)



SEGNALA SENZA REGISTRAZIONE

Invia una segnalazione tramite codice token

SEGNALA

 **SCRITTA**

 **VOCALE**

SEGUÍ SEGNALAZIONE

Inserisci il codice **token** per seguire lo stato di avanzamento

Digitale 16 cifre **0/16**

CERCA

3. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione

- (a) in forma anonima lasciando liberi i campi relativi a nome e cognome:
(b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza sopra esposte.

Nome

Cognome

Codice fiscale

Telefono

Ragione sociale di appartenenza

4. Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il form. I campi contrassegnati dal simbolo * sono obbligatori. Alcuni campi sono aperti e dovranno avere un numero minimo di caratteri.
5. All'interno della piattaforma Whistleblowing è possibile allegare documentazione a supporto della segnalazione.