

# WHISTLEBLOWING

## Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite

<b>1. PREMESSA</b>	2
<b>2. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO</b>	2
<b>3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</b>	3
<b>4. DEFINIZIONE E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE</b>	4
<b>5. GARANZIE PER IL SEGNALANTE</b>	4
<b>6. ISTRUTTORIA DELLA SEGNALAZIONE</b>	6
<b>7. SEGNALAZIONI ESTERNE</b>	8
<b>8. SISTEMA DISCIPLINARE</b>	8

2	15/01/25	Cinzia Raboni	Monica Morri	Roberto Giani
Rev	Data	Responsabile Qualità di Sistema e Responsabile del Canale di Segnalazione	Responsabile Area Personale	Presidente del C.d.A.

## **1. PREMESSA**

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

## **2. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO**

In applicazione della Direttiva (UE) 2019/1937 e del decreto attuativo D.Lgs 24/2023, in conformità alle relative Linee Guida ANAC, il Gruppo C.S.A. S.p.A., sentite le Rappresentanze sindacali, ha istituito un canale di segnalazione interno, in modo da garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione del canale di segnalazione è affidata alla Responsabile Qualità di Sistema (ora anche Responsabile del Canale di Segnalazione Interno), specificamente formata per la gestione del canale di segnalazione. Le segnalazioni devono essere effettuate utilizzando l'apposita piattaforma di Segnalazione illeciti Legality Whistleblowing raggiungibile all'indirizzo: <https://csaricerche.segnalazioni.net/>. Come previsto dalla normativa e dalle Linee Guida ANAC, in alternativa, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione può essere effettuata in forma orale, tramite incontro diretto con la Responsabile del Canale di Segnalazione Interno, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina. In questo caso dovrà essere redatto apposito verbale, con il resoconto dettagliato del colloquio, condiviso e controfirmato dalla persona segnalante e dalla Responsabile del Canale di Segnalazione.

Nel caso invece di eventuale ipotesi di conflitto di interessi, ovvero nei casi in cui la Responsabile del Canale di Segnalazione Interna coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione può essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza tramite la casella di posta [segnalazioni.odv@csaricerche.com](mailto:segnalazioni.odv@csaricerche.com), sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Qualora la segnalazione whistleblowing\* sia presentata con modalità diverse da quelle individuate o a soggetti diversi da quelli autorizzati, deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, alla Responsabile del Canale di Segnalazione Interno (o all'Organismo di Vigilanza) attraverso i canali sopra menzionati, dando contestuale notizia di trasmissione alla persona segnalante, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

*\*Si parla di segnalazione whistleblowing se la persona segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o se tale volontà è desumibile dalla segnalazione. Diversamente se la persona segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o tale volontà non è desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata e trattata come una segnalazione ordinaria.*

### **3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

La disciplina si applica alle **violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea** che ledono l'**interesse pubblico** o l'**integrità** dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, **di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.**

Possono essere segnalate:

#### **➤ Violazioni delle disposizioni normative nazionali**

In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto dell'Unione Europea, come sotto definite.

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame, rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs 231/2001

*Si tratta dei seguenti reati: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture; Delitti informatici e trattamento illecito di dati; Delitti di criminalità organizzata; Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio; Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; Delitti contro l'industria e il commercio; Reati societari; Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; Delitti contro la personalità individuale; Abusi di mercato; Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; Delitti in materia di violazione del diritto d'autore; Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; Reati ambientali; Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; Razzismo e xenofobia; Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; Reati tributari; Contrabbando; Delitti contro il patrimonio culturale; Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici; Delitti tentati.*

- le violazioni del modello di organizzazione e gestione previsti nel D.Lgs 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'Unione Europea come sotto definite.

#### **➤ Violazioni del diritto dell'Unione Europea**

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione.

*Si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.*

#### **NON RIENTRANO NEL CAMPO DI APPLICABILITÀ DEL D.LGS 24/2023 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 dell'ente privato o

dell'amministrazione pubblica). Pur non rientrando nel campo di applicabilità del D.Lgs 24/2023, l'azienda consente l'uso dell'indirizzo <https://csaricerche.segnalazioni.net/> anche per l'invio di segnalazioni relative alla parità di genere, rispetto della diversità, tutela dei diritti sostenuti nel codice etico. Ai segnalanti sarà garantita dall'azienda la protezione da ogni forma di ritorsione.

#### **4. DEFINIZIONE E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

La persona segnalante deve essere venuta a conoscenza delle condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro e al momento della segnalazione deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere.

La segnalazione di condotte illecite deve essere:

- il più possibile circostanziata, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire la segnalazione;
- fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

Nella segnalazione è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione;
- la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

#### **5. GARANZIE PER IL SEGNALANTE**

Uno dei principali cardini della disciplina del whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

Pertanto, il Gruppo C.S.A. S.p.A. garantisce:

- ✓ **la riservatezza dell'identità del segnalante** e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del segnalante.

*Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.*

*In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.*

*Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.*

*Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.*

- ✓ **il divieto di atti di ritorsione** o discriminatori, diretti o indiretti, anche solo tentati o minacciati, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

*La norma fornisce un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo:*

- *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.*
- ✓ **l'adozione di provvedimenti disciplinari 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.

Le misure di protezione del segnalante si applicano anche:

a) ai facilitatori (coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante (o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante (o della persona che ha sporto 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;

d) agli enti di proprietà del segnalante (o della persona che ha sporto 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 predette persone.

Esistono dei casi in cui il segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

## **6. ISTRUTTORIA DELLA SEGNALAZIONE**

La Responsabile del Canale di Segnalazione Interna deve svolgere le seguenti attività:

- riceve la segnalazione e mantiene la riservatezza sull'identità del segnalante;
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- non può rivelare l'identità del segnalante ad altri soggetti, salvo se necessario alla gestione della segnalazione (es. difesa del segnalato) e previa consenso del segnalante;
- procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta, valutando la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.

*In particolare per prima cosa, verifica che la persona segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina:*

- *in caso negativo, dà comunicazione al segnalante e procede alla gestione della segnalazione ordinaria. In particolare, la Responsabile del Canale di Segnalazione trasmette la comunicazione alla persona/funzione responsabile per competenza che gestirà la segnalazione ordinaria, mantenendo comunque la riservatezza che il contenuto di tale segnalazione richiede.*
- *in caso positivo, procede a valutare l'adeguatezza delle informazioni. Può ritenere la segnalazione inammissibile per:*
  - *manca di dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;*
  - *manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;*
  - *esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;*
  - *produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.*

*In questi casi la segnalazione può essere archiviata mantenendo la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dandone comunicazione alla persona segnalante. Naturalmente sia nell'attività di esame preliminare, sia nella successiva istruttoria, la Responsabile del Canale di Segnalazione Interno può richiedere integrazioni al segnalante.*

- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione.

*Nel caso in cui la Responsabile del Canale di Segnalazione Interno valuti che:*

- *la segnalazione si basi su fatti sufficientemente precisi;*
- *contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuta a conoscenza dei fatti;*
- *contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione*

*può procedere all'istruttoria, assicurando che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.*

*A questo scopo può acquisire gli elementi informativi necessari alle valutazioni:*

- *direttamente, attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;*
- *attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;*
- *fare audizioni di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.*

*Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali dovrà oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.*

*Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dalla Responsabile del Canale di Segnalazione Interno (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza (vedi par.5).*

*Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dalla Responsabile del Canale di Segnalazione Interno), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal D.Lgs 24/2023 in capo alla Responsabile del Canale di Segnalazione Interno anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire.*

*Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente. Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs 24/2023 è necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.*

g. Una volta completata l'attività di accertamento, può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi al Legale Rappresentante e al Consiglio di Amministrazione. Infatti, alla Responsabile del Canale di Segnalazione Interno non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

*Nel caso in cui si renda necessario, la Responsabile del Canale di Segnalazione, trasmette l'intera documentazione pervenuta – nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante – all'Autorità giudiziaria, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa whistleblowing. Laddove l'identità della persona segnalante venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria, la Responsabile del Canale di Segnalazione la fornisce, previa notifica alla persona segnalante.*

*Inoltre, la Responsabile del Canale di Segnalazione, nell'ambito degli obblighi informativi previsti dal modello 231, trasmette all'Organismo di Vigilanza informativa accurata – sempre nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante – in riferimento alla segnalazione fondata ricevuta.*

h. dà riscontro alla persona segnalante **entro 3 mesi**, comunicando:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

- i. comunica alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione, ove successiva ai tre mesi;
- j. conserva le segnalazioni e la relativa documentazione 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 di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali. **Potranno invece essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (es. procedimento disciplinare) che abbiano avuto origine dalla segnalazione.**

## **7. SEGNALAZIONI ESTERNE**

Il D.Lgs 24/2023 disciplina i canali per effettuare una segnalazione, distinguendo tre fattispecie:

- la segnalazione attraverso un canale interno all'ente  
Si tratta del canale reso disponibile dal Gruppo C.S.A. S.p.A. tramite piattaforma di Segnalazione illeciti raggiungibile all'indirizzo <https://csaricerche.segnalazioni.net/> (vedi par.2)
- la segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC:  
La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, utilizzando il canale messo a disposizione dall'ANAC, se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
  - a) il canale di segnalazione interno non è presente nell'ambito del suo contesto lavorativo, o non è attivato o non è conforme alla normativa di riferimento;
  - b) la segnalazione interna è già stata effettuata ma non ha avuto seguito;
  - c) ci sono fondati motivi di ritenere che un'eventuale segnalazione interna non avrebbe avuto seguito, o che esista il rischio di ritorsione;
  - d) ci sono fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- la divulgazione pubblica.  
La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica se ricorre una delle seguenti condizioni:
  - a) 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 dal D.Lgs 24/2023;
  - b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - c) 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.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

## **8. SISTEMA DISCIPLINARE**

**Per l'applicazione del sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo 231 (PRO 79), in specifico riferimento al D.Lgs 24/2023 si riporta quanto segue.**

In riferimento all'Art. 21 del D.Lgs 24/2023, l'azienda irroga una sanzione disciplinare, commisurata alla gravità dei fatti accertati, alla persona che:

- ostacola una segnalazione o tenta di ostacolarla;
- viola l'obbligo di riservatezza;
- non rispetta il presente regolamento o ne impedisce l'applicazione;
- non svolga le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, delle quali è incaricata.

In riferimento all'Art. 16 comma 3 del D.Lgs 24/2023, l'azienda irroga una sanzione disciplinare:

- alla persona segnalante o denunciante quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero ne sia stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tali comportamenti sono sanzionati secondo il sistema disciplinare previsto dal Modello 231 e dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità, mediante l'applicazione delle seguenti sanzioni, in relazione alla gravità dei fatti, al grado di responsabilità e all'eventuale reiterazione:

- richiamo verbale o scritto, per violazioni di lieve entità;
- ammonizione scritta, nei casi di reiterazione o di maggiore gravità;
- sanzione pecuniaria o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per condotte che compromettano il corretto funzionamento del sistema di segnalazione o arrechino pregiudizio all'azienda;
- licenziamento con o senza preavviso, nei casi di particolare gravità, quali la violazione intenzionale dell'obbligo di riservatezza, l'ostruzione dolosa delle segnalazioni o comportamenti tali da ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario.