



KU.BO SOCIETA' AGRICOLA CONSORTILE A R.L.

Sede Legale: Via Ceraso del Tasso, n.8 – 84091, Battipaglia (SA)
Partita IVA: 06058000651– REA SA494133

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Approvazione:	<i>Assemblea dei soci</i>	Rev. 0 del 23 marzo 2026
----------------------	---------------------------	---------------------------------

Sommario

1. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA.....	3
2. DESTINATARI DELLA PROCEDURA.....	4
3. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	4
4. IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE	5
4.1 GLI ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE	8
4.2 LE SEGNALAZIONI ANONIME	8
4.3 L'ATTIVITÀ ISTRUTTORIA	8
4.4 REVISIONE DI PROCEDURE O PROCESSI INTERNI	10
4.5 L'INVIO DELLA SEGNALAZIONE AD UN SOGGETTO NON COMPETENTE.....	10
5. UTILIZZO DEL CANALE ESTERNO (ANAC)	10
6. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	11
6.1 RISERVATEZZA E ANONIMATO	12
6.2 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	12
6.3 PROTEZIONE DALLE RITORSIONI	14
6.4 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ	15
7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	16
8. SANZIONI.....	16
9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	17
10. DISPOSIZIONI FINALI.....	17

1. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura è adottata ai sensi **dell'art. 6, co. 2-bis, D.Lgs. 231/2001**, come sostituito dal **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** (*"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"*).

Nella stesura del documento si è tenuto conto altresì delle Linee Guida *whistleblowing* approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (**ANAC**) con **delibera n. 311 del 12 luglio 2023** e dalle **Linee Guida Confindustria (guida operativa ottobre 2023)**.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante (*whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente di appartenenza e, di riflesso, per gli interessi di cui lo stesso è portatore.

Il *whistleblower* è la persona che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La presente procedura ha lo scopo di individuare i principi generali per regolamentare il processo di **ricezione, analisi e trattamento** delle **segnalazioni**, al fine di incentivarne l'utilizzo all'interno della *KU.BO Società Agricola Consortile a r.l.* (*di seguito anche: "KU.BO" o "Società"*).

La procedura di segnalazione garantisce:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto autore della violazione, ferma restando la disciplina delle indagini e dei procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria;
- la protezione del segnalante rispetto a possibili azioni sleali, di ritorsione o discriminazione conseguenti alla segnalazione;
- lo sviluppo di un canale di segnalazione interna che garantisca la riservatezza del segnalante.

La presente procedura, che è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, **non si occupa delle divulgazioni pubbliche**, per le quali si rinvia ai contenuti del D.Lgs. 24/2023 e delle citate Linee Guida ANAC.

Resta altresì fuori dall'ambito della procedura il procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla Società, per il tramite delle funzioni deputate, all'esito dell'approfondimento effettuato sulla segnalazione.

2. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società:

- i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti della Società;
- i partner, i clienti, i fornitori;
- liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
- i soci o altre persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza;
- gli ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza;
- gli altri soggetti che hanno una relazione qualificata con KU.BO.

La locuzione “contesto lavorativo” è ampia e tiene conto non solo di chi ha un rapporto di lavoro in senso stretto con la Società, ma anche di coloro che con essa hanno instaurato altri tipi di rapporti giuridici: consulenti, collaboratori, stagisti. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Inoltre, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell’ufficio rivestito, ma anche le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. Ciò che rileva, infatti, è l’esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e KU.BO, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

3. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Costituiscono oggetto di segnalazione i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

1. violazioni di **disposizioni normative nazionali** consistenti in:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
 - violazioni del Modello di organizzazione e gestione (queste ultime non integrano fattispecie di reato presupposto per l’applicazione del D.Lgs. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi della Società);

2. violazioni di **disposizioni normative europee**.

Costituiscono altresì oggetto di segnalazione:

- le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, il *whistleblower* ritiene che potrebbero essere commesse;
- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate (ad es. occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Al contrario, non rientrano nel campo di applicazione della procedura:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Si applicano, in ogni caso, le disposizioni nazionali/europee su:

- informazioni classificate,
- segreto professionale forense,
- segreto professionale medico,
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali,
- norme di procedura penale,
- autonomia e indipendenza della magistratura,
- difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica,
- esercizio dei diritti dei lavoratori.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

4. IL CANALE INTERNO DI SEGNALEZIONE

La gestione del canale interno è affidata all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (OdV), il quale è autorizzato dalla KU.BO al trattamento dei dati personali ed è destinatario di una specifica formazione in materia di *privacy* e *whistleblowing* anche con riferimento a casi concreti.

Come stabilito dal D.Lgs. n. 24/2023, il segnalante può effettuare segnalazioni in forma scritta e in forma orale.

Per le segnalazioni in forma scritta, la modalità di segnalazione interna adottata dalla Società è quella della posta ordinaria tramite buste chiuse: è previsto che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante unitamente ad un documento di identità e nella seconda la segnalazione vera e propria. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando all'esterno la dicitura *“riservata al gestore della segnalazione”*.

ISTRUZIONI PER IL SEGNALANTE

Busta 1 – Dati identificativi del segnalante

Inserire in una busta chiusa i seguenti elementi:

DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALANTE (NON INSERIRE ALTRI DOCUMENTI)

- Nome e cognome:
- Luogo e data di nascita:
- Recapito email o telefono:
- Rapporto con l'organizzazione (dipendente, consulente, volontario, ecc.):
- Fotocopia di un documento di identità in corso di validità

Sigillare la busta e scrivere all'esterno: **“BUSTA 1 – DATI SEGNALANTE – RISERVATA”**

Busta 2 – Contenuto della segnalazione

In una seconda busta inserire la descrizione dettagliata dei fatti:

SEGNALAZIONE DI PRESUNTO ILLECITO / IRREGOLARITÀ

1. Soggetto/i cui si riferisce la segnalazione
2. Descrizione dettagliata dei fatti: (indicare cosa è accaduto, come, dove, con quali modalità)
3. Data o periodo in cui si sono verificati i fatti
4. Come si è venuti a conoscenza dei fatti
5. Eventuali soggetti coinvolti o danneggiati
6. Eventuale valore economico dell'illecito (se noto)
7. Eventuali documenti allegati

8. Ulteriori informazioni utili alla verifica

Sigillare la busta e scrivere all'esterno: **“BUSTA 2 – SEGNALAZIONE”**

Busta 3 – Invio al Gestore delle Segnalazioni

Inserire **Busta 1** e **Busta 2** all'interno di una **terza busta**.

Sulla busta scrivere chiaramente: RISERVATA AL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI - NON APRIRE SE NON AUTORIZZATI

E spedire all'indirizzo dedicato:

KU.BO SOCIETA' AGRICOLA CONSORTILE A R.L.

Sede Battipaglia (SA) via Ceraso del Tasso 8 - Cap 84091

All'attenzione del Gestore delle Segnalazioni WHISTLEBOLWING

Tale modalità garantisce la riservatezza:

- del segnalante;
- del facilitatore (l'eventuale persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- della persona coinvolta e/o dei soggetti comunque menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Al fine di agevolare il segnalante, è prevista la possibilità di effettuare una segnalazione anche in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La richiesta di incontro deve pervenire a mezzo posta in busta chiusa, con la dicitura “riservata”, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società.

La richiesta di incontro deve contenere unicamente i dati di contatto del richiedente; i contenuti e gli elementi della segnalazione saranno indicati oralmente in sede di incontro, del quale sarà redatto e conservato apposito verbale a cura del destinatario della segnalazione.

Si specifica che la posta elettronica ordinaria e la PEC non sono strumenti adeguati a garantire la riservatezza.

Incombe sul segnalante l'obbligo di precisare se intende o meno mantenere riservata la propria identità e avvalersi delle tutele previste per il *whistleblower*.

4.1 Gli elementi della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire una chiara comprensione dei fatti. In particolare, dalla segnalazione devono potersi evincere:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Risulta altresì opportuna l'allegazione di documenti idonei a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, l'OdV può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

La decisione sulla richiesta di integrazione è rimessa al prudente apprezzamento dell'OdV, il quale deve considerare, a tal fine, il preminente interesse alla tutela dell'integrità della Società.

Resta fermo che tale richiesta non può essere intesa come integralmente suppletiva rispetto ad una segnalazione del tutto deficitaria: sul segnalante incombe, in via principale, l'onere di precisa descrizione del fatto illecito che intende portare all'attenzione della Società a tutela dell'integrità di quest'ultima.

4.2 Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, vale a dire quelle per le quali non è possibile risalire all'identità del segnalante, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie.

La KU.BO considera le segnalazioni anonime ricevute attraverso il canale interno alla stregua di segnalazioni ordinarie, gestendole secondo i medesimi criteri stabiliti per queste ultime.

La KU.BO è tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute e a conservare la relativa documentazione secondo la normativa vigente, rendendone possibile il reperimento nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa della segnalazione anonima.

4.3 L'attività istruttoria

L'OdV:

- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;

- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

In particolare, l'OdV verifica, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. A titolo esemplificativo, la segnalazione può essere respinta per:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- documentazione allegata non appropriata o inconferente.

Valutata l'ammissibilità della segnalazione, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza e, all'esito, fornisce un riscontro al segnalante, comunicando a quest'ultimo il seguito (*rectius*: azioni conseguenziali) che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, l'OdV può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori; ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Quest'ultimo può essere sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Il segnalato non sempre ha il diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, l'OdV ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, ritenga fondata la segnalazione, l'OdV si rivolge immediatamente all'organo amministrativo o alle istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. All'OdV non spetta, infatti, l'accertamento delle responsabilità individuali di qualsiasi natura, né lo svolgimento di controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione.

In ogni caso, **entro tre mesi**, l'OdV comunica al segnalante:

- l'archiviazione,
- l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze,
- i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata,
- il rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, consistendo nella comunicazione delle informazioni relative alle attività sopra descritte che l'OdV intende intraprendere e allo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, l'OdV dovrà comunicarne gli esiti al segnalante.

4.4 Revisione di procedure o processi interni

Nei casi in cui una segnalazione non abbia comportato l'emersione di possibili responsabilità da parte dei soggetti coinvolti, ma abbia messo in luce potenziali lacune o criticità all'interno di processi interni, l'OdV può richiedere la revisione di singole procedure e, se necessario, l'adeguamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

4.5 L'invio della segnalazione ad un soggetto non competente

Qualora la segnalazione interna sia presentata con modalità differenti da quelle previste nella presente procedura ad un soggetto diverso dall'OdV, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione (ad es. dal richiamo alla normativa in materia), questa è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, questa è considerata quale segnalazione ordinaria.

L'archivio per la conservazione dei documenti – informatici e/o cartacei – inerenti alla segnalazione pervenuta con modalità differenti da quelle previste, è custodito esclusivamente dall'OdV, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

5. UTILIZZO DEL CANALE ESTERNO (ANAC)

Oltre al canale interno di segnalazione disciplinato dalla presente procedura, il D.lgs. 24/2023 prevede la possibilità di effettuare segnalazioni direttamente all'ANAC. Tale possibilità è riconosciuta al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

1) Se il canale interno obbligatorio
- non è attivo - è attivo, ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni
2) La persona ha già fatto la segnalazione interna, ma non ha avuto seguito

3) La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito
- questa potrebbe determinare rischio di ritorsione

4) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

(Fonte: Linee Guida ANAC)

Per le modalità di segnalazione attraverso il canale esterno si rinvia alle informazioni pubblicate sul sito dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

6. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

La normativa in materia di whistleblowing prevede la tutela della persona segnalante contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito ed a causa di una segnalazione.

Il sistema di protezione previsto dal D.Lgs. 24/2023 comprende:
la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione
la tutela da eventuali ritorsioni adottate dalla Società in ragione della segnalazione effettuata e le condizioni per la sua applicazione
le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante 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 che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

6.1 Riservatezza e anonimato

Il gestore della segnalazione è tenuto a trattare la segnalazione rispettandone la riservatezza. In particolare, saranno trattate in modo totalmente confidenziale tutte le informazioni relative all'identità della persona segnalante e della persona segnalata, nonché di eventuali persone menzionate nella segnalazione e di ogni altra informazione relativa alla segnalazione stessa.

L'identità del segnalante, del segnalato e delle persone coinvolte nella segnalazione non può essere rivelata senza il consenso dell'interessato. Unico motivo di possibile rivelazione è costituito dalla necessità di comunicazione delle informazioni oggetto della segnalazione alla Procura della Repubblica o da esigenze di difesa durante un procedimento giudiziario. Negli altri casi, le segnalazioni ed i relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto di accesso da parte dei soggetti interessati.

La riservatezza è garantita in tutte le fasi di gestione della segnalazione, effettuata tramite processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

La segnalazione anonima, se processata da parte del gestore, è soggetta ad analoghe garanzie in termini di riservatezza e confidenzialità; le misure di protezione per le ritorsioni si applicano:

- se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni (canale interno);
- se il segnalante, successivamente identificato, ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni (canale esterno).

Il canale interno prevede adeguate misure per il trattamento delle segnalazioni al fine di tutelare la riservatezza del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

6.2 Trattamento dei dati personali

La KU.BO assicura la tutela dei dati personali non solo al segnalante, ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione, in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

I titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente
- Raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati
- Assicurare che i dati siano esatti e aggiornati
- Conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione (non oltre

cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione)

- Assicurare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione e dal danno accidentale
- Rispettare il principio della privacy by design e della privacy by default
- Effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati
- Rendere ex ante ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi (ad es. sul sito web oppure informative brevi in occasione dell'uso di modalità orali)
- Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento
- Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione
- Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante

(Fonte: Linee Guida ANAC)

La responsabilità in caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali ricade in capo:

- al titolare del trattamento, laddove tale violazione sia commessa dalle persone autorizzate o dai responsabili del trattamento;
- al responsabile del trattamento, nel caso in cui la suddetta violazione sia commessa da persone autorizzate da quest'ultimo.

In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziario. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

Le persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata – i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi i suddetti diritti, di

rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

6.3 Protezione dalle ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Per “ritorsione” si intende: «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».

La ritorsione può manifestarsi con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni che provocano o possono provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

È necessario che vi sia un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione e la presunta ritorsione.

Tra le possibili forme di discriminazione, contro le quali il segnalante è tutelato, rientrano:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, variazione dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito o referenze negative;
- misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa di conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e 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 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.

La comunicazione delle ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, deve essere effettuata **esclusivamente ad ANAC**.

Quest'ultima valuta l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione: ove il segnalante dimostri di aver effettuato una segnalazione e di aver subito un danno, si presume che tale danno sia conseguenza della stessa. In tal caso, grava sull'autore della presunta ritorsione l'onere di dimostrare che questa non è in alcun modo connessa alla segnalazione. Tale inversione dell'onere della prova non opera per gli altri soggetti (facilitatori e altri soggetti che operano nel medesimo contesto lavorativo e hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante).

All'esito dell'istruttoria, in caso di accertamento della natura ritorsiva della misura, la stessa è dichiarata nulla e al responsabile sono applicabili le sanzioni di cui al § 8.

6.4 Limitazioni della responsabilità

Al segnalante sono garantite limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

In particolare, non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale;
- dei doveri di fedeltà e di lealtà;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Affinché operi l'esclusione della responsabilità devono ricorrere cumulativamente due condizioni:

1. **fondati motivi**, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione sia necessaria **per svelare la violazione**;
2. la segnalazione deve essere effettuata nel **rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023**.

Il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione in modo lecito delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso lecito alle stesse.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, del segnalante non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Le tutele di cui al § 6.4 non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Pertanto, la presente procedura lascia impregiudicata 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, le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

8. SANZIONI

Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, ferme restando le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare, della Società, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione (in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo);
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto (in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo);
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni);

g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno:

- sono esposte nel luogo di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le suddette persone;
- in una sezione apposita del sito web istituzionale della Società o intranet aziendale.

La presente procedura è oggetto di trattazione nei corsi e nelle sessioni formative riguardanti il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

10. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non disposto dalla presente procedura, si rinvia alle previsioni contenute nel D.Lgs. 24/2023 e nell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, come sostituito dal predetto D.Lgs. 24/2023.