
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

Rev. 0 11/2023

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Politica aziendale per le segnalazioni | 2 |
| Oggetto delle segnalazioni | 3 |
| Impegni dell’Azienda | 5 |
| Riesame | 5 |
| Prescrizioni del D.Lgs. 24/23 | 7 |
| Procedura aziendale per la gestione delle segnalazioni | 10 |
| Protezione dell’identità del segnalante..... | 10 |
| Gestione delle segnalazioni | 12 |
| Misure per garantire la riservatezza del Segnalante | 13 |
| Esercizio dei diritti dei Segnalati relativamente al trattamento dei dati personali..... | 14 |
| Valutazione d’impatto sulla protezione dei dati personali | 14 |
| Analisi delle comunicazioni..... | 15 |
| Informazioni sui canali di comunicazione..... | 16 |
| Integrità della Segnalazione e dei Documenti associati e minimizzazione | 16 |
| SQadra-Segnalazioni | 17 |
| Iter per la gestione delle segnalazioni | 20 |
| Segnalazione e Modello di Organizzazione e Controllo | 20 |
| Sanzioni disciplinari | 21 |

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

Politica aziendale per le segnalazioni

Con il decreto legislativo n. 24 del 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale S.G. n. 63 il 15 marzo 2023, il Legislatore italiano ha recepito la normativa europea riguardante la protezione dei segnalatori di attività illegali o frodi all'interno di enti pubblici o privati, denominati "whistleblower".

Tale norma impone alle aziende pubbliche e private di implementare un sistema di segnalazione di illeciti interni per garantire un ambiente lavorativo etico e responsabile, consentendo a chiunque, dipendente e non della società, di segnalare condotte rilevanti, nel superiore interesse della conduzione etica e legale dell'impresa.

La SOGEN Srl ha adottato e implementato un Modello di organizzazione e gestione, rispettoso della previgente normativa di cui alla legge 30 novembre 2017, n. 179, è ora chiamata a dare attuazione al suddetto D. Lgs. 24/23 attraverso l'adozione di una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni.

A tal fine, nell'adottare la presente procedura, la SOGEN Srl (di seguito l'azienda) incoraggia tutti coloro che vengano a conoscenza di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda (d'ora in poi "violazioni") a segnalarlo a norma della presente procedura, al fine di:

- assicurare la corretta attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione aziendale di cui al D. Leg. n. 231/2001 e di tutte le procedure interne;
- identificare eventuali violazioni previste dal D. Lgs. 24/23;
- creare un ambiente sempre più trasparente e improntato al rispetto delle procedure interne adottate
- prevenire la commissione di altre violazioni;
- contrastare eventuali violazioni in essere;
- applicare il sistema disciplinare nei confronti di coloro che hanno compiuto violazioni.

Sebbene sia auspicabile che le segnalazioni vengano effettuate, in primo luogo, al proprio Responsabile, talvolta può essere opportuno o necessario o persino più efficace segnalare le violazioni attraverso altri canali, in particolare se il segnalante teme possibili ritorsioni o se il responsabile non riesce ad agire in modo appropriato o è in conflitto.

A tal fine l'azienda ha inteso dotarsi di appositi canali (illustrati nella presente procedura) per permettere al segnalante di effettuare le segnalazioni senza timore di ritorsioni (i suoi dati identificativi rimarranno riservati e non accessibili per l'azienda) e con la garanzia che queste vengano gestite da personale deputato con le dovute competenze e autorità evitando qualunque possibile conflitto di interesse.

Le garanzie offerte dall'uso dei canali interni non giustificano l'invio di segnalazioni in forma anonima che verranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Il Segnalante che decide di rimanere anonimo potrà comunque "interloquire" tramite la piattaforma informatica rimanendo così aggiornato sullo stato della segnalazione.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

Il Segnalante che abbia previamente informato il proprio Responsabile senza ricevere risposte soddisfacenti è invitato a farlo presente nella segnalazione.

Si vuole evidenziare che non saranno meritevoli di attenzione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, non circostanziate o palesemente infondate, soprattutto se fornite da un segnalante anonimo, poiché è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ordine alle segnalazioni anonime, l'Azienda, pur non essendovi tenuta, ha deciso, per incentivare le segnalazioni, di ammettere queste ultime, a condizione che le stesse siano precise e circostanziate.

Corre l'obbligo di evidenziare che l'unico limite alla segnalazione di informazioni rilevanti è la diffamazione, che consiste nell'accusare taluno sapendolo innocente.

Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni potranno, a titolo esemplificativo, riguardare **[con indicazione in parentesi quadra del soggetto/i deputato/i all'istruttoria]**:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti commessi nell'ambito della gestione di appalti pubblici;
- violazione delle norme di prevenzione del riciclaggio;
- violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
- violazione delle norme poste a tutela della sicurezza degli alimenti e dei mangimi, nonché della salute e benessere degli animali;
- violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
- violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazione delle norme tributarie o fiscali, in materia di concorrenza e aiuti di Stato;
- Più in generale, violazione di norme aventi forza di legge da parte di un qualsiasi rappresentante, dipendente, collaboratore, consulente della società (contratti di appalto, subappalto, fornitura, acquisto, etc., norme fiscali e tributarie, norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, norme in materia ambientale, norme in materia di contrattualistica pubblica, norme edilizie o urbanistiche, etc...) ovvero di imprese con le quali l'Azienda si trovi a collaborare [Soggetto da identificare per competenza a cura del Gestore e del Responsabile Whistleblowing];
- Violazione di norme di condotta di cui al Modello di gestione e organizzazione ex D. Lgs. n. 231/2001, del Codice Etico e della presente Procedura da parte di un qualsiasi rappresentante, dipendente, collaboratore, consulente della società ovvero di imprese con le quali l'Azienda si trovi a collaborare [Organismo di vigilanza];

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

- Violazione degli obblighi di cui alla Policy anticorruzione della società e della normativa ISO 37001, accessibile da sito internet della società, da parte di un qualsiasi rappresentante, dipendente, collaboratore, consulente della società ovvero di pubbliche amministrazioni e imprese con le quali l'Azienda si trovi a collaborare [Organismo di vigilanza];
- Violazione delle norme previste dalla SA8000, standard internazionale di certificazione redatto dal CEPAA e volto a certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa da parte di un qualsiasi rappresentante, dipendente, collaboratore, consulente della società ovvero di imprese con le quali l'Azienda si trovi a collaborare [Soggetto da identificare per competenza a cura del Gestore e del Responsabile Whistleblowing];
- Violazione della parità di genere, del rispetto delle diversità e delle minoranze da parte di un qualsiasi rappresentante, dipendente, collaboratore, consulente della società ovvero di imprese con le quali l'Azienda si trovi a collaborare [Soggetto da identificare per competenza a cura del Gestore e del Responsabile Whistleblowing];
- Violazione nell'applicazione del CCNL e delle norme regolatorie dei rapporti di lavoro da parte di qualsiasi rappresentante, dipendente, collaboratore, consulente della società ovvero di imprese con le quali l'Azienda si trovi a collaborare [Soggetto da identificare per competenza a cura del Gestore e del Responsabile Whistleblowing];
- Situazione di possibile conflitto di interessi di qualsiasi rappresentante, dipendenti, collaboratori, consulenti da cui possano discendere responsabilità per la Società o danni a terzi ovvero di imprese con le quali l'Azienda si trovi a collaborare, che non siano già state tempestivamente manifestate [Soggetto da identificare per competenza a cura del Gestore e del Responsabile Whistleblowing].

Le segnalazioni non ricomprese nel presente elenco, a meno che siano manifestamente irrilevanti e non riguardino la violazione di norme di legge (quindi archiviate come infra indicato a cura del Gestore), saranno deferite al soggetto competente individuato dal Responsabile Whistleblowing, sulla base del principio di competenza e della mancanza del conflitto di interessi, assicurando, ove possibile, il rispetto del principio della collegialità. Qualunque soggetto designato per l'istruttoria e la decisione (addetti) dovranno preventivamente confermare, contestualmente all'avvio della procedura, di non versare in situazione di conflitto di interessi.

Qualora la segnalazione riguardi direttamente o indirettamente uno dei soggetti indicati come destinatari della segnalazione e incaricati dell'istruttoria e della decisione sulla segnalazione, il Gestore, cui sono obbligatoriamente comunicati tutti i nominativi di tali soggetti e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, provvederà a inoltrare la segnalazione all'Organo Amministrativo.

In ogni caso, tutte le segnalazioni riguardanti i componenti dell'Organo Amministrativo saranno inoltrate direttamente dal Gestore all'Organismo di Vigilanza.

Infine, si dà atto che il Responsabile Whistleblowing è individuato e designato, sentito il Gestore, tra gli istruttori e decisori.

Oltre al soggetto istruttore, quest'ultimo potrà incaricare uno o più addetti con funzione di supporto per l'acquisizione di ogni informazione utile o rilevante.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

In nessun caso potrà essere individuato un istruttore o un addetto che sia direttamente o potenzialmente interessato dalla segnalazione.

Impegni dell'Azienda

L'Azienda, al fine di assicurare l'accessibilità del sistema di gestione per il whistleblowing e incoraggiarne l'uso:

- ha definito questa politica e l'ha comunicata internamente ed esternamente;
- assicura che le risorse necessarie al sistema di gestione per il whistleblowing siano disponibili, adeguate, appropriate e utilizzate;
- ha scelto un soggetto interno referente per le tematiche whistleblowing dotato della necessaria competenza;
- ha individuato un gestore esterno (IL TIGLIO SRL) in grado di offrire canali di segnalazione anonimi o comunque riservati;
- ha individuato un Responsabile Whistleblowing adeguatamente formato cui compete l'individuazione del soggetto più idoneo per condurre l'istruttoria e assumere le proprie determinazioni, qualora non già individuato a norma di quanto previsto nel paragrafo "Oggetto delle Segnalazioni";
- ha diffuso la presente procedura attraverso il proprio sito internet e gli altri canali istituzionali;
- ha adottato i canali di segnalazione interni ed esterni alla società, di cui al capitolo "canali di segnalazione";
- si impegna per la creazione di un ambiente caratterizzato da fiducia reciproca in cui ogni parte coinvolta è sufficientemente fiduciosa e incoraggiata a sollevare dubbi in merito a illeciti o sospetti illeciti, e l'organizzazione dimostra il proprio impegno a ricevere, valutare, trattare e chiudere casi di whistleblowing;
- assicura un'indagine imparziale sulle questioni segnalate utilizzando il sistema, indipendentemente dall'identità del whistleblower, dall'oggetto del rapporto e dalle implicazioni delle questioni individuate;
- verifica periodicamente, anche attraverso rapporti periodici forniti dal gestore o dal Responsabile, che il sistema di gestione per il whistleblowing consegna i risultati attesi.

Riesame

L'Azienda, al fine di assicurare la continua idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del proprio sistema di gestione delle segnalazioni lo riesamina periodicamente al fine di analizzare:

- eventuali cambiamenti nei fattori esterni e interni pertinenti al sistema di gestione delle segnalazioni;
- eventuali cambiamenti nelle esigenze e aspettative delle parti interessate relativamente alla gestione delle segnalazioni;
- i risultati del monitoraggio e della misurazione della gestione delle segnalazioni che possono includere:

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

- il numero di segnalazioni ricevute per area, criticità, tipologia, periodo e processo;
- percentuale delle segnalazioni chiuse a seguito della normale gestione rispetto a quelle non considerate;
- Il numero di segnalazioni non considerate per tipologia (manifesta infondatezza, assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione, contenuto generico, lieve entità della violazione segnalata, meri sospetti, ecc.);
- il tempo medio impiegato per la chiusura;
- feedback del Segnalante, compresa la soddisfazione per il sistema di gestione delle segnalazioni e eventuali suggerimenti per il miglioramento;
- conoscenza e fiducia del personale nel sistema di gestione delle segnalazioni;
- opportunità per il miglioramento.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISTLEBLOWING

Prescrizioni del D.Lgs. 24/23

Persona segnalante (Whistleblower)

La «persona segnalante» (in genere viene utilizzato il termine inglese “Whistleblower”) è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni **acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo**.

Il whistleblowing è l'attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Protezioni

Il Decreto Legislativo 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” ha definito le modalità per la gestione dei canali di comunicazione e le misure di protezione del segnalante da ritorsioni.

La normativa mira a proteggere le persone che segnalano violazioni capaci di ledere l'interesse o l'integrità aziendale con una protezione estremamente ampia che si estende non solo al soggetto segnalante, ma anche ai cosiddetti facilitatori, ossia i soggetti preposti ad assistere il segnalante nel processo di segnalazione e - tra gli altri - i colleghi che operano abitualmente nello stesso contesto lavorativo. Le tutele sono assicurate non solo nel corso del rapporto di lavoro ma prima del suo inizio, se le violazioni sono conosciute durante il processo di selezione, e dopo la sua cessazione.

Qualora uno dei soggetti previsti dal D.Lgs.24/23, ed in particolare il segnalante, ritengono di aver subito delle ritorsioni a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata potrà sporgere denuncia presso ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

A tutela degli interessati il D.Lgs. 24/23 **vieta**, in generale, **rinunce e transazioni** - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti.

Come indicato dalle Linee Guida ANAC **il segnalante non potrà beneficiare delle protezioni previste dal D.Lgs. 24/23 se effettua la segnalazione al di fuori dei canali sottoindicati.**

Misure per la protezione del segnalante e degli altri soggetti coinvolti

Ai sensi dell'Art. 4.1 del D.Lgs. 24/23 “Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale ... ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.” I canali devono permettere di “[mantenere] interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni” (Art. 5.1c).

Persone che possono segnalare

Le disposizioni del D.Lgs. 24/23 si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTEBLOWING

- **Dipendenti:** i lavoratori subordinati;
- **Collaboratori:** i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- **Fornitori:** i lavoratori o i collaboratori dei fornitori dell'Azienda;
- **Professionisti:** i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- **Stagisti:** i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- **Amministratori:** gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Azienda.

Le disposizioni riguardano non solo chi ha un rapporto di lavoro in essere, ma anche coloro per i quali il rapporto di lavoro è poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, o non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Contenuto delle segnalazioni

Affinché una segnalazione sia ammissibile è necessario che siano chiari i seguenti elementi:

- **i dati identificativi¹** della persona segnalante (nome, cognome);
- **un recapito** a cui comunicare i successivi aggiornamenti²;
- **le circostanze** di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- **le generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

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

Il segnalante può indicare l'esistenza di altri soggetti che potrebbero essere oggetto di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

Condizioni per la protezione del segnalante

Le misure di protezione si applicano al segnalante quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere.

¹ Il concetto di riservatezza dell'identità del segnalante deve essere ben distinto dall'anonimato. Le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing.

² In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, la segnalazione non sarà gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

- le violazioni sono relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del modello di organizzazione e gestione aziendale;
- le violazioni sono relative agli ambiti previsti dal D.Lgs. 24/23;
- la segnalazione è stata effettuata utilizzando le modalità descritte nella presente procedura;
- la segnalazione non riguarda contestazioni, rivendicazioni o richieste fatti oggetto di vertenze di lavoro, anche in fase precontenziosa, nonché discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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, le tutele non sono garantite, al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare e, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC può applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro.

Canali per le segnalazioni

Le segnalazioni relative a violazioni suddette, del Codice Etico o del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/01 possono essere effettuate tramite il canale interno.

L'Azienda incoraggia tutti coloro che vengano a conoscenza di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda a segnalarlo attraverso uno dei seguenti canali.

Sebbene sia auspicabile che le segnalazioni vengano effettuate, in primo luogo, al proprio responsabile, può anche essere opportuno o necessario segnalare le violazioni attraverso altri canali, in particolare se il responsabile non riesce ad agire in modo appropriato o è in conflitto o se chi desidera effettuare la segnalazione teme delle ritorsioni.

Qualunque segnalazione per il quale il segnalante non teme ritorsioni, non intende restare anonimo può essere effettuata **direttamente** a:

- **Organismo di Vigilanza**, per le sole segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, mediante:
 - mail all'indirizzo odv@sogenenergia.it
 - busta chiusa mediante posta ordinaria al seguente indirizzo *Località Bandone 1/G 10082 Cuorgnè (TO)* alla attenzione dell'Organismo di Vigilanza della SOGEN Srl.
- **Responsabile Whistleblowing**:
 - a mezzo mail: ufficio.legale@mattioda.it;

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

- busta chiusa mediante posta ordinaria al seguente indirizzo *Località Bandone 1/G 10082 Cuornè (TO)* alla attenzione del Responsabile Whistleblowing SOGEN Srl.

Per le segnalazioni di violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo per le quali il segnalante desidera beneficiare delle protezioni previste dal D.Lgs. 24/23 è necessario utilizzare i canali interni appositamente predisposti.

Andando al link : <https://segnalazioni.iltigliosrl.it/AE83F2BC-26CF-4D84-9833-BF44FBD8E679>

Ai link suddetti, è possibile accedere all'applicazione per le segnalazioni in forma scritta informatizzata dove sono presenti:

Le Istruzioni per utilizzare il canale per le comunicazioni scritte cartacee e per le segnalazioni orali (da effettuare al numero verde gratuito per l'Italia: **800 835 973** usando il codice dell'Ente **25807**).

- Le istruzioni per utilizzare il canale di segnalazione digitale;
- Le Istruzioni per utilizzare il canale per le comunicazioni scritte cartacee e per le segnalazioni orali (da effettuare al numero verde gratuito per l'Italia: **800 835 973** usando il codice dell'Ente **25807**);
- La Politica aziendale relativamente alle segnalazioni con la relativa Procedura;
- L'Informativa per il segnalante relativamente al trattamento dei Suoi dati personali.

Le segnalazioni cartacee al gestore del canale whistleblowing Il Tiglio S.r.l. potranno, invece, essere inoltrate alla **CASELLA POSTALE 656 FIRENZE CENTRO**, intestata a Il Tiglio S.r.l. indicato nell'oggetto whistleblowing Novara Scarl.

Per le segnalazioni telefoniche potrà essere utilizzato il numero verde **800 835 973** (*gratuito dall'Italia*), inserendo il codice numerico: **25807**.

Avendo la società impiegato meno di 50 dipendenti, a norma del D.Lgs. 24/23 non è possibile procedere direttamente con una segnalazione all'ANAC, ferma restando la possibilità di procedere con le segnalazioni ritenute opportune all'Autorità competente.

Procedura aziendale per la gestione delle segnalazioni

Protezione dell'identità del segnalante

Per beneficiare delle protezioni previste dal D.Lgs. 24/23 è necessario che vengano utilizzati gli appositi Canali interni messi a disposizione dell'Azienda che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTEBLOWING

Bisogna che il segnalante tenga conto, comunque, che potrebbe essere inavvertitamente identificato per una serie di caratteristiche inserite nella segnalazione (genere, descrizione del lavoro, circostanze specifiche, ecc.).

È quindi opportuno che il segnalante eviti di inserire riferimenti alla propria identità o riferimenti a terzi o specifiche circostanze non indispensabili nella segnalazione, negli eventuali documenti allegati e nelle interlocuzioni successive.

L'identità del segnalante potrebbe essere inavvertitamente individuata nello svolgimento delle indagini, dall'analisi dei risultati o degli indicatori per la valutazione delle segnalazioni.

Il Sistema Disciplinare aziendale prevede che chiunque venga a conoscenza dell'identità del segnalante o di altri dati personali eventualmente presenti in una segnalazione sia tenuto alla riservatezza. Eventuali violazioni saranno sanzionate in base al Sistema Disciplinare.

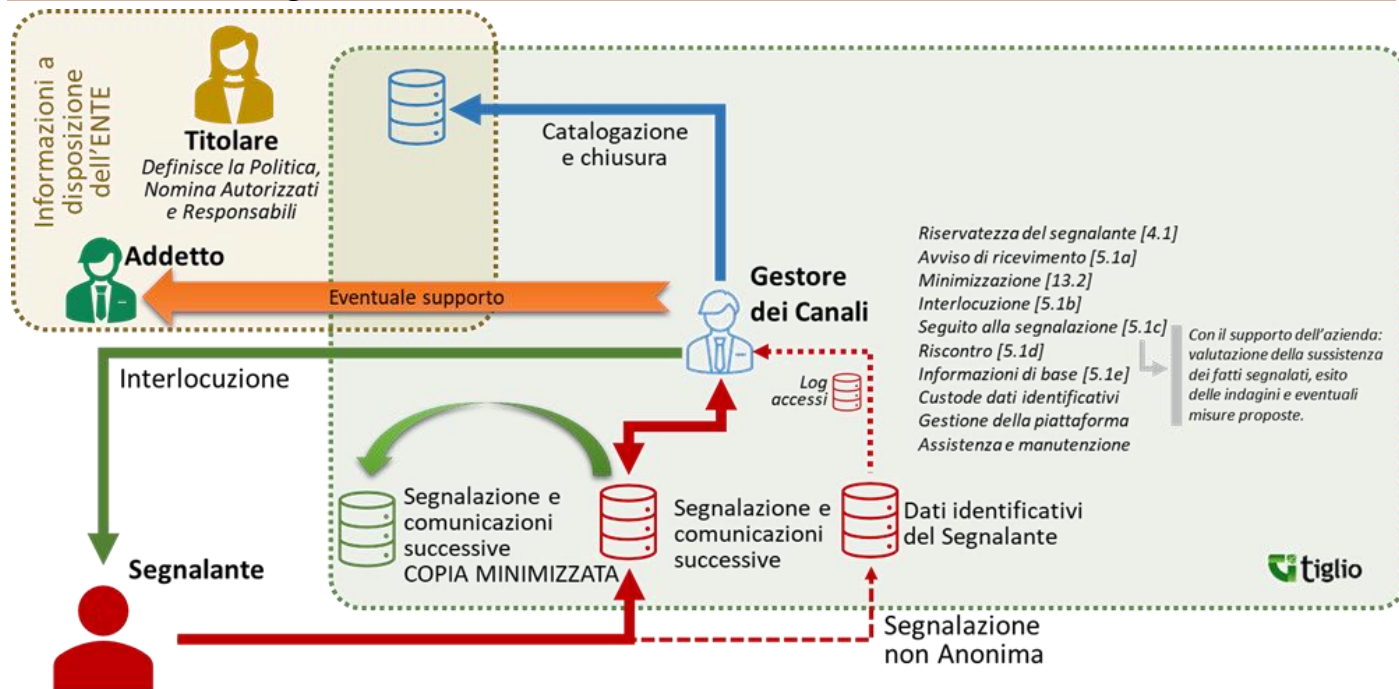
Il canale informatico permette l'interlocuzione anche con Segnalanti anonimi.

In questo caso le segnalazioni verranno registrate dall'applicazione e, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate e trattate come segnalazioni ordinarie.

Le eventuali segnalazioni anonime effettuate con canali non informatici non potranno garantire l'interlocuzione e non saranno quindi prese in considerazione.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

Gestione delle segnalazioni



Titolare: l'Azienda è il titolare del trattamento dei dati e definisce la Politica e nomina gli Autorizzati (dopo averne curato la formazione) ed i Responsabili.

Responsabile del trattamento: è il soggetto responsabile del rispetto dalla riservatezza dei dati personali;

Segnalante: è colui che effettua la segnalazione.

Gestore dei canali: è soggetto individuato dall'Organo Amministrativo al quale è stato affidato il compito di gestire i canali predisposti ai sensi del D. Lgs. 24/23. Sarà l'unico che potrà conoscere l'identità del Segnalante³. Rilascerà al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Dovrà provvedere alla minimizzazione dei dati, garantire la possibilità di interlocazione con il segnalante.

Dovrà, acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute, informare il Responsabile Whistleblowing della segnalazione ricevuta e individuare con esso il soggetto più indicato per l'esame delle segnalazioni, favorendo, ove possibile, la collegialità. Il Gestore monitorerà l'andamento della segnalazione (valutazione della sussistenza dei fatti segnalati, esito delle indagini e eventuali misure proposte) e si adopererà affinché l'ufficio preposto, entro 3 mesi, dia un riscontro al segnalante.

³ Il Gestore potrà accedere ai dati identificativi dichiarati dal Segnalante solo a seguito di esplicita richiesta del Titolare (es. per rispondere all'Autorità Giudiziaria) lasciando traccia dell'attività svolta e informando contestualmente il Segnalante. Il Gestore potrebbe, inoltre, venire a conoscenza dell'identità del segnalante se questa è ricavabile dalle comunicazioni fatte dal Segnalante stesso. In questi casi provvederà a eliminare tali informazioni dalla comunicazione in fase di "minimizzazione" prima di trasmetterla all'Ente e non comunicherà a nessuno le informazioni relative all'identità del segnalante così ottenute.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

L'Azienda ha attualmente individuato come Gestore la società "IL TIGLIO SRL" che fornisce anche le informazioni sul canale e sulle procedure e la piattaforma informatica via WEB (SaaS – Software come Servizio) e ne cura la sicurezza informatica e la manutenzione. IL TIGLIO SRL opera in qualità di Responsabile del trattamento per conto del Titolare.

Responsabile whistleblowing: è la figura interna individuata dall'Organo Amministrativo, idoneamente formata deputata alla cura degli adempimenti previsti in tema di segnalazioni whistleblowing, ad eccezione di quanto di competenza del gestore, cui compete l'individuazione dei soggetti deputati a condurre l'istruttoria e ad assumere la decisione finale in base alla presente procedura. Cura la rendicontazione delle segnalazioni ricevute e del relativo esito, con il supporto del gestore.

Le segnalazioni riguardanti il Responsabile Whistleblowing saranno inoltrate dal gestore direttamente all'Organo Amministrativo che lo ha nominato.

Istruttore: soggetto incaricato di avviare l'istruttoria sulla segnalazione ricevuta e di assumere le determinazioni conseguenti. In caso di mancanza dei poteri necessari per assumere le determinazioni, l'Istruttore provvederà a suggerire la misura da adottare a chi sia dotato del necessario potere.

Addetto: è una persona⁴ che il Gestore dei canali può coinvolgere, su indicazione del Responsabile Whistleblowing, senza fornire accesso diretto alla segnalazione, per analizzare problematiche specifiche in funzione del ruolo aziendale ricoperto come avverrebbe per comunicazioni ordinarie.

Organismo di vigilanza: organo collegiale a composizione mista (dottore commercialista e ingegnere, membri esterni; avvocato, membro interno) costituito a norma del D. Lgs. n. 231/2001 per la verifica della corretta implementazione del Modello 231 e del Codice Etico, nonché della policy privacy ricompresa nel Modello.

Titolare del trattamento: SOGEN Srl

Responsabile del trattamento: Ing. Paolo Golzio

Gestore dei canali: Il Tiglio S.r.l.

Responsabile Whistleblowing: Avv. Claudio Costanzi

Misure per garantire la riservatezza del Segnalante

Le segnalazioni non verranno utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non verranno rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

⁴ Gli Addetti sono autorizzati al trattamento delle segnalazioni dall'Ente (Titolare del trattamento) e sono scelti fra persone che hanno la competenza appropriate.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

Si ricorda, comunque, che laddove le competenti Autorità giudiziarie dovessero richiedere i dati identificativi del segnalante, l'Azienda è tenuto a fornire tale indicazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non verrà 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.

Verrà dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Ritiro di una segnalazione

È diritto del Segnalante comunicare, in ogni momento e tramite i Canali interni, la propria volontà di ritirare la segnalazione. In questi casi verrà interrotto ogni trattamento non derivante da accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Esercizio dei diritti dei Segnalati relativamente al trattamento dei dati personali

L'Azienda ha fornito a tutti gli interessati l'informazione sulla possibilità del trattamento dei loro dati nell'ambito della gestione di una segnalazione e quindi non è tenuto a fornire agli specifici interessati direttamente coinvolti menzionati da una segnalazione informative su base individuale.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento europeo relativo ai dati personali (GDPR) non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto allo svolgimento delle investigazioni o alla riservatezza dell'identità del segnalante. In questi casi il Titolare fornirà all'interessato comunicazione motivata a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione.

In tali casi, l'interessato può richiedere l'accertamento che il trattamento risulti conforme alle norme del GDPR tramite il Garante della protezione dei dati personali (ai sensi dell'Art. 160 del D. Lgs 196/03).

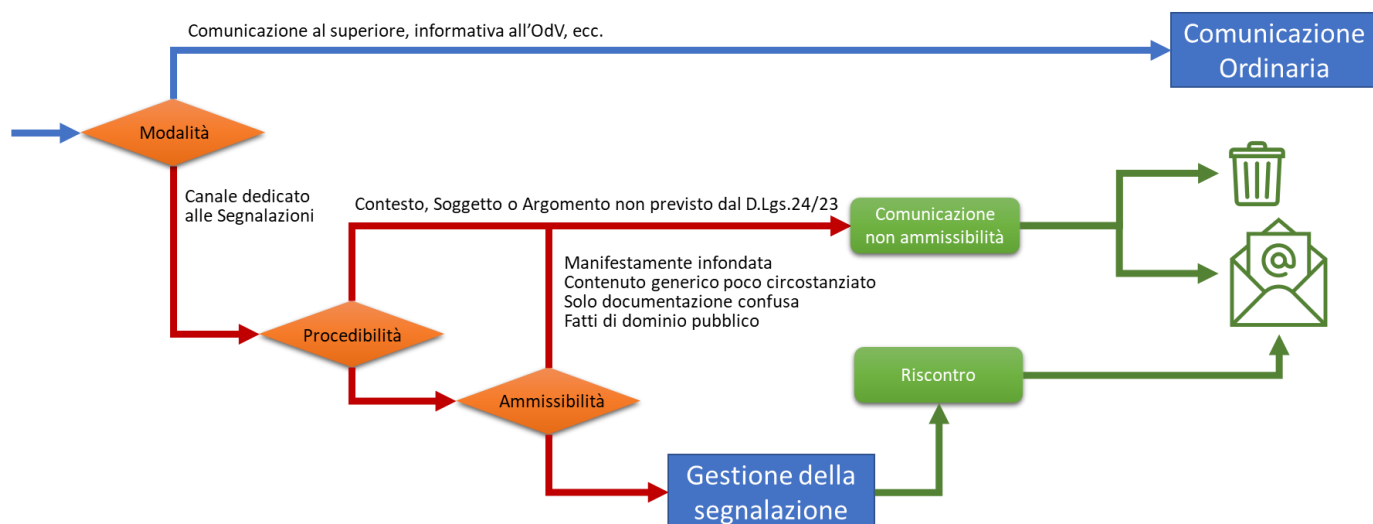
Appena dall'informazione non potrà derivare un pregiudizio effettivo e concreto allo svolgimento delle investigazioni o alla riservatezza dell'identità del segnalante l'Istruttore provvederà a fornire adeguata informativa al Segnalato.

Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali

Poiché il trattamento dei dati personali mediante i sistemi di acquisizione gestione delle segnalazioni presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati – in ragione anche della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dalla normativa l'Azienda ha, preventivamente, effettuato una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati relativamente al modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni di seguito illustrato.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTEBLOWING

Analisi delle comunicazioni



Ogni persona può inviare comunicazioni ordinarie all’Azienda tramite gli indirizzi ufficiali o contatti diretti con le figure apicali.

Qualora decida di effettuare una segnalazione per la quale desidera siano garantite le protezioni previste dal D.Lgs. 24/23 dovrà necessariamente utilizzare gli appositi canali messi a disposizione da parte dell’Azienda.

La segnalazione sarà **procedibile** unicamente se il Segnalante è venute a conoscenza di violazioni che rientrano tra gli ambiti di applicazione del D.Lgs. 24/23 in un contesto lavorativo (vedi “Persone che possono segnalare”).

La segnalazione, avendo l’Azienda scelto di adottare gli stessi criteri utilizzati da ANAC in proposito, **non sarà ammissibile** per:

- manifesta infondatezza per l’assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nel D.Lgs 24/23;
- l’assenza dei presupposti per l’effettuazione della segnalazione;
- manifesta incompetenza dell’Azienda sulle questioni segnalate;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dal D.Lgs. 24/23;
- sussistenza di violazioni di lieve entità.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTEBLOWING

La valutazione di ammissibilità sarà registrata su **SQuadra-Segnalazioni**.

Anche in caso di non ammissibilità, se possibile verrà inviata una comunicazione al Segnalante, e, in ogni caso la segnalazione non verrà ulteriormente gestita e verrà utilizzata unicamente a fini statistici.

Se la comunicazione è ammissibile verrà trattata come segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/23 fornendo un riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla ricezione.

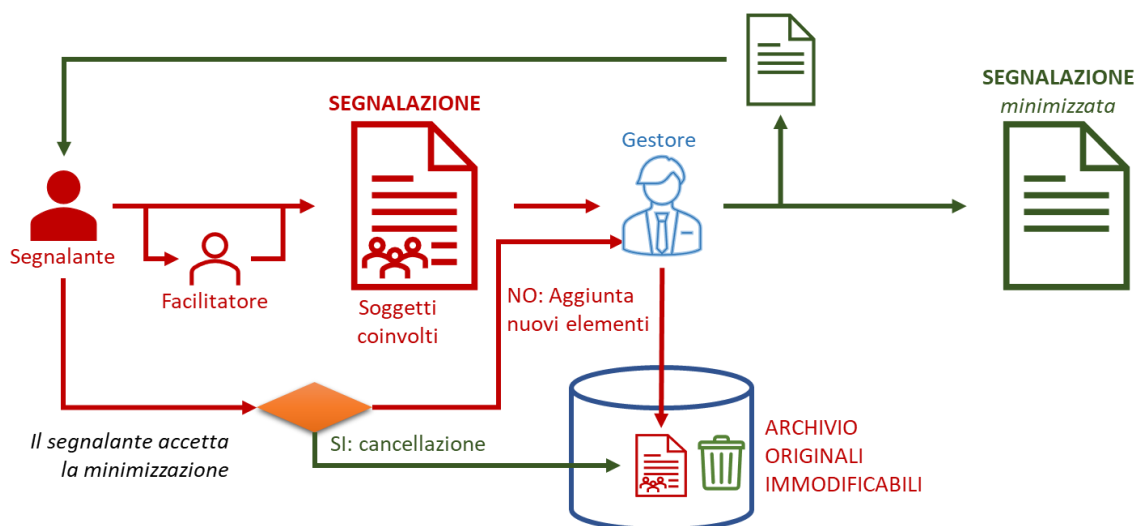
Informazioni sui canali di comunicazione

Nel sito web dell'Azienda è data evidenza dell'esistenza dei canali di comunicazione predisposti, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

L'Azienda, in qualità di titolare del trattamento, fornisce al segnalante l'informativa relativa al trattamento dei dati personali.

Integrità della Segnalazione e dei Documenti associati e minimizzazione

ILTIGLIO SRL provvede ad "oscurare" i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento della segnalazione (sia qualora presenti nella comunicazione che negli eventuali allegati). Particolare attenzione dovrà porre nell'evitare che le informazioni inserite dal Segnalante possano permetterne l'identificazione.



IL TIGLIO SRL sarà l'unico ad accedere alle comunicazioni effettuate dal Segnalante e provvederà a minimizzarle intervenendo, ove necessario, anche su eventuali allegati.

Una copia integrale delle comunicazioni, compresi gli allegati (che potrebbero essere anche eventuali file audio o video), rimarrà nel sistema, in una area alla quale avrà accesso solo IL TIGLIO SRL, fino a quando il Segnalante non dichiara esplicitamente di accettare l'eventuale trascrizione e la minimizzazione effettuata, e, a quel punto, verranno immediatamente cancellati tutti i dati diversi da quelli minimizzati.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTEBLOWING

***S*Quadra-Segnalazioni**

L'Azienda ha scelto di utilizzare l'applicazione **SQuadra-Segnalazioni** per le segnalazioni in forma scritta con modalità informatiche. Si tratta di una piattaforma dedicata che, grazie al codice identificativo univoco definito al momento della segnalazione, consente al segnalante di "dialogare" con il destinatario in modo anonimo e personalizzato.

La piattaforma adotta misure tecniche e organizzative tali da garantire un'adeguata sicurezza del trattamento dei dati personali, compresa la protezione da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali che sono periodicamente riesaminate e aggiornate.

Si consiglia di accedere al canale tramite connessioni esterne all'Azienda.

*Tutte le attività svolte tramite **SQuadra-Segnalazioni** dal personale autorizzato vengono tracciate (come richiesto dalle Linee Guida ANAC), al fine di consentire la verifica della liceità e correttezza del trattamento e garantirne la sicurezza.*

L'Azienda mette a disposizione anche canali per le comunicazioni scritte con modalità "cartacea" e per le comunicazioni orali⁵. È possibile anche richiedere incontri diretti.

Nelle "Istruzioni" sono fornite tutte le informazioni per effettuare una segnalazione e per la successiva interlocuzione utilizzando uno dei canali previsti.

Se il Segnalante ha utilizzato gli altri canali, il responsabile della minimizzazione provvede a riportare tutte le informazioni all'interno di **SQuadra-Segnalazioni** che sarà l'unico strumento utilizzato dagli autorizzati dall'Azienda per il trattamento delle segnalazioni.

Gli autorizzati dall'Azienda non avranno nessuna informazione sul Segnalante; sapranno unicamente se il Segnalante:

- ha scelto di rimanere anonimo;
- ha fornito i propri dati identificativi ma non ha autorizzato all'utilizzo dell'indirizzo mail;
- ha fornito i propri dati identificativi ed ha autorizzato all'utilizzo dell'indirizzo mail.

Interlocuzione

Qualora il Segnalante abbia fornito l'autorizzazione riceverà una mail (contenente unicamente l'invito ad accedere alla piattaforma) ad ogni nuova comunicazione da parte di chi gestisce la segnalazione. Se anonimo o se non ha autorizzato alla ricezione di mail il Segnalante dovrà accedere periodicamente alla propria segnalazione per verificare la presenza di comunicazioni da parte dell'Istruttore.

Il Segnalante potrà, accedendo a **SQuadra-Segnalazioni** ed indicando il Codice definito al momento della segnalazione e la Password correlata, avere il riscontro delle attività svolte da chi gestisce la segnalazione e fornire gli eventuali chiarimenti/integrazioni.

⁵ Dopo che il Segnalante ha utilizzato il canale informatizzato una prima volta per inserire o controllare una segnalazione questo sarà l'unico utilizzabile per proseguire nell'interlocuzione per quella segnalazione.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTEBLOWING

Anche in caso di una nuova comunicazione da parte del Segnalante i dati verranno minimizzati.

Nelle “Istruzioni” sono fornite indicazioni sull’interlocuzione qualora il Segnalante abbia scelto di utilizzare i canali non informatizzati messi a disposizione dall’Azienda.

Misure per la protezione del Segnalante

L’utilizzo dei canali interni messi a disposizione dall’Azienda permette la massima protezione della riservatezza del Segnalante.

In particolare:

- I dati identificativi del Segnalante trasmessi utilizzando correttamente i canali non saranno conosciuti da nessuno. Potrà accedervi unicamente IL TIGLIO SRL su richiesta del Titolare o dell’autorità giudiziaria, per una specifica segnalazione, informando il Segnalante e lasciando una traccia degli accessi all’archivio dei dati identificativi.
- Anche nel caso in cui il responsabile della minimizzazione venga accidentalmente a conoscenza dell’identità del Segnalante (in base al contenuto delle comunicazioni) non comunicherà a nessuno questa informazione e provvederà a minimizzare la comunicazione da quelle informazioni che gli hanno permesso l’identificazione del Segnalante.
- Tutte le comunicazioni del Segnalante verranno minimizzate per impedire che chi ha il compito di analizzare la segnalazione sia a conoscenza di dati non utili al trattamento della stessa. Gli originali verranno conservati solo fino all’accettazione della minimizzazione da parte del Segnalante.
- Tutte le comunicazioni ed i dati del Segnalante sono cifrati.
- La possibilità per il Segnalante di scegliere liberamente il Codice della segnalazione e la relativa password evita di dover salvare il Codice in forma scritta e rende possibile il blocco temporaneo in caso di tentativi ripetuti di accesso falliti.
- La possibilità di indicare un indirizzo mail al quale ricevere le comunicazioni permette anche il recupero delle informazioni per accedere alla segnalazione. *È proibito l’utilizzo degli indirizzi aziendali per evitare qualsiasi possibilità per l’Azienda di risalire all’identità del Segnalante.*
- Il Segnalante può indicare soggetti che, per motivi personali, preferisce non siano coinvolti nella gestione della segnalazione.

IL TIGLIO SRL potrà accedere ai dati identificativi dichiarati dal Segnalante solo a seguito di esplicita richiesta del Titolare (es. per rispondere all’Autorità Giudiziaria) lasciando traccia dell’attività svolta e informando contestualmente il Segnalante. IL TIGLIO SRL potrebbe, inoltre, venire a conoscenza dell’identità del segnalante se questa è ricavabile dalle comunicazioni fatte dal Segnalante stesso. In questi casi provvederà a eliminare tali informazioni dalla comunicazione in fase di “minimizzazione” e non comunicherà a nessuno le informazioni relative all’identità del segnalante così ottenute.

Anonimizzazione

Dopo la chiusura della segnalazione, la stessa verrà conservata per eventuali nuove comunicazioni da parte del Segnalante che potrebbero portare a deciderne la riapertura.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTEBLOWING

Trascorsi **12 mesi** dopo la chiusura, la segnalazione viene anonimizzata (cancellati i dati identificativi del Segnalante, cancellate tutte le comunicazioni) e rimarrà unicamente la sintesi (priva di ogni riferimento a dati personali), le catalogazioni e le date. Si intenderà chiusa la segnalazione che sia stata espressamente dichiarata come tale all'esito del procedimento whistleblowing, in conformità alla presente procedura.

In caso di non ammissibilità della segnalazione, è possibile procedere all'anonimizzazione anche prima dei tempi normalmente previsti.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTEBLOWING

Iter per la gestione delle segnalazioni

Nel caso di segnalazioni effettuate tramite canali differenti dall'applicazione informatica (cartaceo o orale) **SQuadra-Segnalazioni** IL TIGLIO SRL provvederà a riportare le informazioni all'interno di **SQuadra-Segnalazioni**. Fino a quando il Segnalante non ha effettuato l'accesso a **SQuadra-Segnalazioni** IL TIGLIO SRL provvederà a comunicare tramite i canali alternativi scelti dal Segnalante eventuali richieste di integrazione per la gestione della segnalazione.

Qualora la segnalazione non sia ammissibile verrà archiviata, motivando e verbalizzando la decisione. Negli altri casi verranno coinvolte le figure aziendali competenti, fra quelli autorizzati dall'Azienda (escludendo gli eventuali soggetti che il Segnalante ha richiesto che non trattino la segnalazione).

Seguito alla segnalazione, chiusura, riscontro e comunicazione al segnalato

Una volta concluse le attività per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, analizzato l'esito delle indagini e proposte eventuali misure, la segnalazione verrà chiusa fornendo informazioni al segnalante.

Trascorsi 3 mesi dall'apertura della segnalazione, qualora questa non sia già stata chiusa, verrà fornito, sempre utilizzando **SQuadra-Segnalazioni**, un riscontro alla segnalazione indicando lo stato (archiviazione, analisi, inoltre all'autorità giudiziaria, ecc.).

Appena dall'informazione non potrà derivare un pregiudizio effettivo e concreto allo svolgimento delle investigazioni o alla riservatezza dell'identità del segnalante l'Istruttore provvederà a fornire adeguata informativa al Segnalato. In caso di accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, non informerà il Segnalato della circostanza che l'accertamento ha avuto origine da una segnalazione.

Segnalazione e Modello di Organizzazione e Controllo

L'OdV dovrà, in ogni caso, ricevere:

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231/2001, nonché le asserite violazioni del Codice Etico e della policy anticorruzione, affinché, nell'esercizio della propria attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

Se la segnalazione ha oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 l'OdV dovrà analizzarla e valutare se il MOG prevede protocolli di prevenzione adeguati a rilevare una violazione.

In caso negativo, a prescindere dall'analisi dell'effettività della segnalazione, dovrà valutare l'opportunità di proporre l'adeguamento del MOG per permettere un controllo sulle condotte oggetto della segnalazione nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI POLICY WHISLTBLOWING

Qualora il MOG già preveda punti di controllo adeguati alla rilevazione delle condotte illecite segnalate, l'OdV dovrà verificare l'idoneità delle attività di controllo di secondo livello messe in atto dall'Azienda o svolte direttamente (modalità di campionamento, accuratezza dei controlli, ecc.).

Qualora la segnalazione riguardi uno dei componenti dell'Organismo, la segnalazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sarà esaminata dai componenti non coinvolti dalla segnalazione, senza la partecipazione del soggetto coinvolto. Qualora i componenti dell'Organismo di Vigilanza coinvolti siano più di uno, la segnalazione sarà esaminata dall'Organo Amministrativo, informando preventivamente il Collegio Sindacale.

Sanzioni disciplinari

Costituisce sempre illecito disciplinare, sanzionato anche dal Codice Etico e dal MOG231 della Società, la condotta del dipendente o del dirigente che rientri in una delle seguenti casistiche:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come 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, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante [o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica] e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- aver effettuato una segnalazione per la quale 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 o la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.