

Regolamento Whistleblowing

per la segnalazione di violazioni e per
la protezione delle persone segnalanti
ai sensi del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

I ^a edizione	Determina A.U. 26/04/2022
II ^a edizione	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/07/2023
III ^a edizione	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 27/07/2026

Premessa

Infra.To già nell'ambito del Modello ex D. Lgs. 231/01 aveva previsto il canale per consentire la comunicazione all'OdV delle violazioni del Modello e dettato le regole a tutela del segnalato e del segnalante e successivamente, in applicazione della L. 190/2012, ha ritenuto opportuno disciplinare il Whistleblowing con apposito Regolamento in linea con le indicazioni legislative e dell'ANAC.

A seguito dell'emanazione del **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (cd. direttiva whistleblowing) di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, Infra.To ha adeguato il presente regolamento con le più recenti indicazioni legislative in ultimo con le Linee guida in di whistleblowing approvate con Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025.

Resta in ogni caso ferma la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di denunciare senza ritardo i reati perseguibili d'ufficio di cui hanno avuto notizia nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del Codice penale.

La segnalazione non sostituisce, dunque, la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Il presente Regolamento è stato adottato previa consultazione delle rappresentanze sindacali più rappresentative presenti in azienda, al fine di garantire la piena conoscenza e legittimità del sistema di segnalazione all'interno dell'organizzazione.

Ambito soggettivo di applicazione

Il presente regolamento si applica:



chi

A TUTTI I DIPENDENTI DI
INFRA.TO

AI LAVORATORI AUTONOMI E AI
COLLABORATORI CHE
SVOLGONO LA PROPRIA
ATTIVITÀ LAVORATIVA PRESSO
INFRA.TO

AI LAVORATORI O
COLLABORATORI CHE
SVOLGONO LA PROPRIA
ATTIVITÀ LAVORATIVA PRESSO
SOGGETTI TERZI CHE
FORNISCONO BENI O SERVIZI O
CHE REALIZZANO OPERE IN
FAVORE DI INFRA.TO
(FORNITORI)

AI LIBERI PROFESSIONISTI E AI
CONSULENTI CHE PRESTANO LA
PROPRIA ATTIVITÀ PRESSO
INFRA.TO;

AI VOLONTARI E TIROCINANTI,
RETRIBUITI E NON RETRIBUITI,
CHE PRESTANO LA PROPRIA
ATTIVITÀ PRESSO INFRA.TO;

AI SOCI E ALLE PERSONE CON
FUNZIONI DI AMMINISTRAZIONE,
DIREZIONE, CONTROLLO,
VIGILANZA O RAPPRESENTANZA,
ANCHE QUALORA TALI FUNZIONI
SIANO ESERCITATE IN VIA DI
MERO FATTO.

e prevede e disciplina le tutele per i soggetti sopra indicati qualora segnalino, denuncino all'Autorità giudiziaria o contabile o divulgino pubblicamente informazioni sulle violazioni relative a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Le **segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblowing, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ovvero siano tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Resta fermo che la tutela del whistleblower opera solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alle categorie dei destinatari del presente regolamento.

Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3 (Divieto di ritorsione), del D. Lgs. 24/23 le misure di protezione si applicano anche:

AL FACILITATORE

colui che, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, può assistere il segnalante nel processo di segnalazione (ad esempio un collega)

ALLE PERSONE DEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO

della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (ad esempio un collega o ex collega che ha un rapporto di convivenza con il segnalante)

AI COLLEGHI DI LAVORO

della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano al momento della segnalazione nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente

AGLI ENTI

di proprietà (esclusiva o maggioritaria) della persona segnalante o della persona che ha sporto una 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 (ad esempio nel caso di partnership fra imprese)

cosa

Oggetto delle segnalazioni

Oggetto della segnalazione possono essere comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Infra.to di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo e che consistono in:

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali**
- **condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti**
- **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione relativi ai seguenti settori:**
 - appalti pubblici;
 - prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Non appaiono ragionevolmente configurabili per la natura della Società e per l'attività concretamente svolta da Infra.To, ma rientrano tra le violazioni segnalabili, gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: servizi, prodotti e mercati finanziari; sicurezza e conformità dei prodotti; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori.

- **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione**
(quali, ad esempio, le frodi, la corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione)
- **atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali**
(sono ricomprese, ad esempio, le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.)
- **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione**

Le condotte segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui si sia venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro sia pure in modo casuale e possono essere

- [violazioni già commesse](#)

- violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti
- condotte volte ad occultare le violazioni

Gli illeciti segnalati potrebbero essere costituiti, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- commissione di reati in generale
- ripetuto mancato rispetto delle procedure
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali
- false dichiarazioni
- sottrazione di beni di proprietà della Società
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti alla Società
- falsificazione o alterazione di documenti
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende
- falsificazione di note spese (es. rimborsi “gonfiati” o per false trasferte)
- irregolarità in materia di Antiriciclaggio
- frodi informatiche

**NON possono essere considerate segnalazioni di whistleblowing e
NON godono di tutela:**

- le notizie palesemente prive di fondamento
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico
- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio)
- le mere irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali relative a:
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza dei trasporti;tutela dell'ambiente con particolare riferimento alla sicurezza delle operazioni in mare nel settore degli idrocarburi.

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.



Qualora il segnalante sia portatore di un interesse personale connesso all'oggetto della segnalazione dovrà dichiarare fin da subito quale esso sia. Tale dichiarazione non esclude dalla tutela prevista dalla legge la segnalazione.

N. B. Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma è indispensabile che abbia **ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito di applicazione della normativa.**

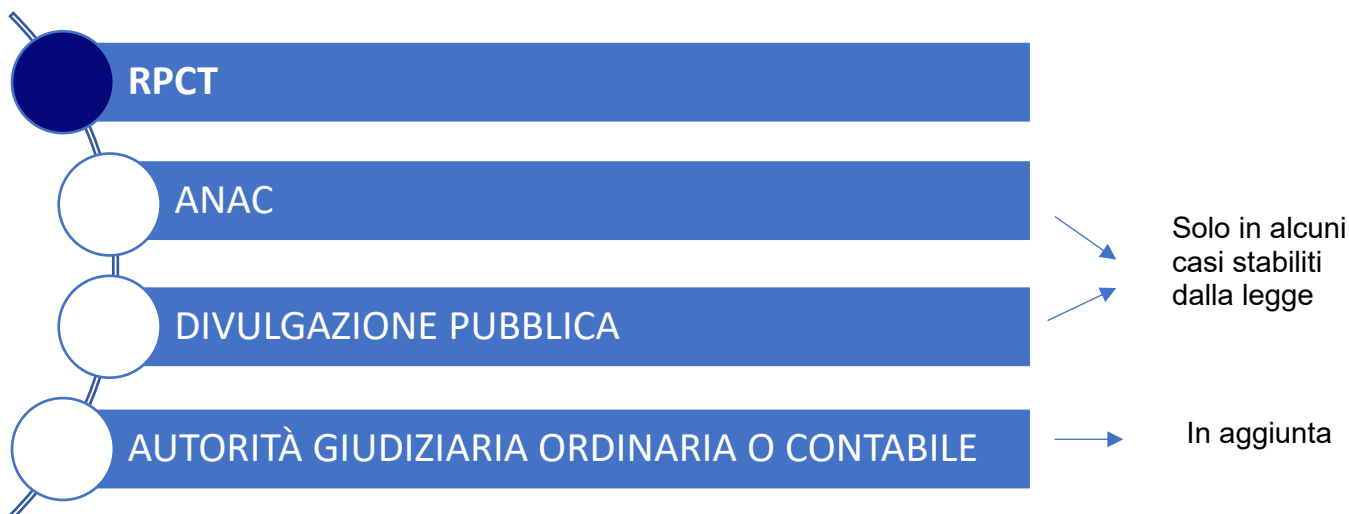
a chi

Modalità di segnalazione

Il soggetto destinatario delle segnalazioni è il Responsabile per la Prevenzione della corruzione e Trasparenza, RPCT.

Qualora la segnalazione dovesse avere rilievo ai sensi del D. Lgs. 231/01, sarà responsabilità del RPCT trasmettere la segnalazione all'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni.

Il canale interno di segnalazione è gestito tramite piattaforma informatica dedicata, che garantisce riservatezza, tracciabilità e sicurezza del processo. **Non sono ammesse segnalazioni trasmesse via e-mail ordinaria o PEC**, in quanto strumenti non idonei ad assicurare l'adequata protezione dell'identità del segnalante.



Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente...), quest'ultimo deve senza ritardo inoltrare la comunicazione al RPCT.

come

SEGNALAZIONE INTERNA

Ai sensi dell'art.4 comma 1 del D. lgs. 24/23, Infra.To, sentite le rappresentanze o organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ha attivato i seguenti canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza di tutti i soggetti "interessati" al processo di segnalazione:

✓ **la piattaforma informatica crittografata**
reperibile al seguente indirizzo web

<https://infrato.whistleblowing.it/#/>

La piattaforma consente di compilare, inviare e ricevere in modo informatizzato il modulo di segnalazione. A seguito dell'inoltro della segnalazione, l'autore riceve dal sistema un codice identificativo utile per i successivi accessi. Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema di gestione delle segnalazioni ed utilizzando il codice identificativo ricevuto.

È utile tenere presente che il processo di gestione della segnalazione non si esaurisce con la ricezione e l'approfondimento della segnalazione stessa, ma richiede spesso diversi follow-up, resi possibili dall'esistenza sulla piattaforma di una chat crittografata che permette al RPCT di dialogare in modo totalmente sicuro con il segnalante.

La piattaforma costituisce la modalità da prediligere in considerazione delle caratteristiche tecniche che offrono la maggiore garanzia di riservatezza e di efficienza nella gestione delle segnalazioni; è tuttavia possibile effettuare la segnalazione anche

✓ con l'utilizzo del modulo allegato

facendolo pervenire mediante posta a Infra.To, Corso Novara 96, 10152 Torino, o con consegna brevi manu al Responsabile stesso (che provvederà a protocollarla).

Sul plico dovrà essere apposta la locuzione "Riservato – Whistleblowing".

Se possibile, i dati personali del segnalante dovranno essere indicati in una busta chiusa contenuta all'interno della busta contenente l'oggetto della segnalazione.

Nel caso il segnalante non abbia inserito i propri dati all'interno di una busta chiusa, il RPCT provvederà a separare il contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante.

✓ oralmente incontrando il RPCT

è infatti possibile prendere appuntamento direttamente con il RPCT (anche telefonicamente al numero 011/5592713).

L'appuntamento sarà fissato entro un termine ragionevole, in ogni caso non superiore a 7 giorni.

Quando la segnalazione sia effettuata oralmente nel corso di un incontro con il RPCT, la stessa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del RPCT mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Infra.To in conformità alla normativa garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali.

Contenuto della segnalazione

È opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire al Responsabile di effettuare le dovute verifiche.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione/l'allegazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La piattaforma informatica contiene l'indicazione della tipologia cui il segnalante ritiene di ricondurre quanto è intenzionato a comunicare.

Il modulo di segnalazione contenuto nella piattaforma informatica riporta inoltre una serie di informazioni da indicare, per poter circostanziare quanto riportato.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni accompagnate da una descrizione tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati.

Ugualmente verranno archiviate senza istruttoria le segnalazioni contraddistinte da manifesta mancanza di interesse per l'integrità della Società o di rilevanza ai sensi del D. Lgs. 24/23, e connotate, dunque, da evidente infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti ovvero finalità palesemente emulativa.

Si segnala l'opportunità che il segnalante aggiorni tempestivamente il Responsabile in merito all'evoluzione della vicenda segnalata.

Si rammenta infine che gli organi societari che ricevono l'informativa ex art. 129, co. 1, del d.lgs. 28 luglio 1989, e art. 271 disp. att. c.p.p. da parte del Pubblico Ministero che abbia esercitato l'azione penale nei confronti di un impiegato dello Stato o di altro ente pubblico, sono tenuti a darne comunicazione al RPCT affinché vigili sulla disciplina e sulla effettiva adozione degli opportuni provvedimenti.

Sono previste diverse possibilità di supporto al segnalante:

Il RPCT ovvero il destinatario delle segnalazioni può e, se richiesto, deve fornire assistenza al segnalante al fine di guidarlo attraverso i canali più appropriati.

Il facilitatore, ovvero colui che, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, assiste il segnalante nel processo di segnalazione, offrendo consulenza e sostegno (ad esempio un collega). L'assistenza del facilitatore deve essere mantenuta riservata, così come lo stesso facilitatore è tenuto a mantenere la riservatezza in ordine alle notizie apprese.

A.N.A.C. fornisce informazioni ai segnalanti rispetto ai canali di segnalazione interna ed esterna.

<https://www.anticorruzione.it/contattaci>

Gli Enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con A.N.A.C. forniscono informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

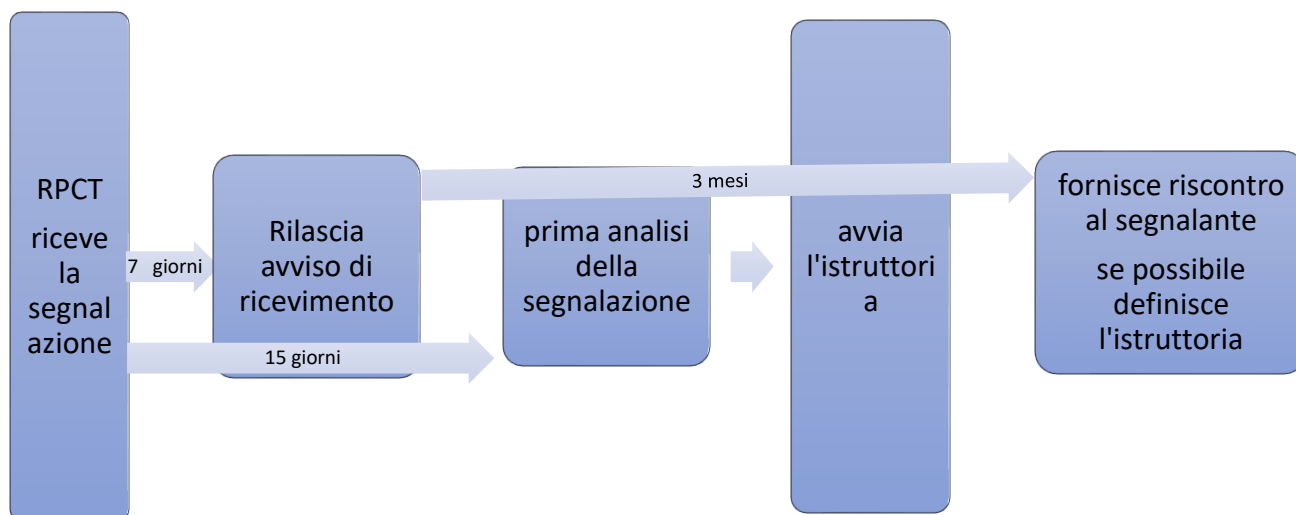
L'elenco degli Enti del Terzo Settore convenzionati con ANAC è consultabile sul sito istituzionale www.anticorruzione.it.

Gestione delle segnalazioni

Il Responsabile valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità, trattando i dati e i documenti oggetto della segnalazione nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e secondo le tempistiche di seguito indicate.

Se strettamente necessario può delegare un proprio collaboratore per l'espletamento dell'istruttoria, autorizzandolo contestualmente alla consultazione della documentazione trasmessa, attraverso l'autenticazione al sistema informatico ovvero la messa a

disposizione del fascicolo cartaceo, avendo cura di espungere tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.



PRIMA SOMMARIA ISTRUTTORIA

Il RPCT, entro 7 giorni dalla ricezione rilascia al segnalante avviso di ricevimento. Se la segnalazione è effettuata tramite la piattaforma l'avviso è rilasciato automaticamente dal sistema unitamente al codice identificativo della segnalazione; questo codice non consente di identificare in alcun modo il segnalante. È dovere di ogni Segnalante conservare diligentemente il codice identificativo unico della segnalazione, non divulgarlo ad altri e non permettere a terzi di accedere alle informazioni contenute nella segnalazione.

Entro 15 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, svolge una prima sommatoria istruttoria analizzando la segnalazione al fine di determinarne l'ammissibilità e la ricevibilità.

Nel caso in cui verifichi l'eventuale rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/01, informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e si coordina con lo stesso per la gestione della segnalazione (sempre garantendo la riservatezza del segnalante, dell'eventuale facilitatore, della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione, ove sussistano i requisiti).

L'Organismo di Vigilanza sarà, a sua volta, tenuto a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione (contenuto della segnalazione e relativa documentazione).

RICHIESTA DI CHIARIMENTI

Se quanto denunciato non è stato adeguatamente circostanziato richiede chiarimenti al segnalante mediante l'applicativo informatico.

Si raccomanda, pertanto, al segnalante di accedere periodicamente alla Piattaforma per verificare eventuali richieste di chiarimenti / scambio di ulteriori informazioni relative alla

segnalazione presentata durante tutte le fasi del procedimento di gestione della segnalazione.

Nel caso di segnalazione recapitata secondo altre modalità, il Responsabile richiede approfondimenti attraverso il canale utilizzato per la segnalazione.

ARCHIVIAZIONE

Il Responsabile archivia l'istruttoria qualora:

- non sussista la lesione del pubblico interesse, l'interesse all'integrità di Infra.To e la segnalazione non abbia rilevanza 231;
- il contenuto della segnalazione sia generico o tale da non consentire nessun approfondimento;
- la segnalazione abbia ad oggetto fatti già trattati in procedimenti già definiti;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

Se procede all'archiviazione il Responsabile valuta se la segnalazione e la relativa documentazione (sempre garantendo la riservatezza del segnalante, dell'eventuale facilitatore e se possibile della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione) debbano essere trasmesse ad altri uffici aziendali per i profili di competenza.

La decisione deve essere comunicata al segnalante mediante il sistema informatico o altro canale utilizzato per la segnalazione ed eventualmente per l'interlocuzione.

ISTRUTTORIA

Nel caso in cui non ricorrano i casi di archiviazione il Responsabile e l'OdV, qualora coinvolto, provvedono a verificare la segnalazione ricevuta acquisendo ogni elemento utile alla valutazione di quanto segnalato, avendo cura di adottare misure idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante laddove gli approfondimenti richiedono il necessario coinvolgimento di soggetti terzi.

Sempre al fine di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante è opportuno che non venga esplicitato che le attività di accertamento derivano da una segnalazione.

Il Responsabile e l'OdV potranno:

- richiedere notizie informazioni, atti e documenti ad altri uffici e soggetti aziendali
- richiedere notizie informazioni, atti e documenti all'OdV qualora non coinvolto
- richiedere chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori al segnalante mediante sistema informatico o attraverso altro canale utilizzato per la segnalazione
- se indispensabile, richiedere chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori a eventuali soggetti terzi coinvolti nella segnalazione
- ascoltare l'autore della segnalazione
- ascoltare il responsabile della presunta violazione.

I soggetti coinvolti nell'attività istruttoria dovranno ricoprire un ruolo limitato ed avere un accesso alle informazioni relative alla segnalazione limitato allo stretto necessario.

Ogni soggetto che venga a conoscenza di informazioni inerenti alla segnalazione ai fini dell'attività istruttoria è tenuto a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione (contenuto della segnalazione e relativa documentazione).

Durante la fase istruttoria, il RPCT e l'OdV qualora coinvolto non devono informare il soggetto segnalato del fatto che a suo carico è stata presentata una segnalazione né devono comunicargli gli esiti della gestione (non deve, inoltre, essere in alcun modo comunicato al segnalato che la segnalazione che lo riguarda è stata trasmessa all'Autorità giudiziaria competente, altrimenti il rischio è di alterare l'attività di indagine della Procura).

Il RPCT deve fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali. Entro 3 mesi dalla segnalazione, il segnalante riceve un riscontro sull'esito dell'istruttoria e sulle eventuali misure adottate.

In caso di audizione, è necessario redigere un apposito verbale da sottoscrivere da parte del soggetto audito e dal RPCT e dall'OdV qualora coinvolto.

VERIFICA E ANALISI

Al termine dell'istruttoria il Responsabile e/o l'OdV analizzano la documentazione e gli elementi raccolti.

In particolare, verificano:

- se quelle segnalate sono condotte illecite o comunque rilevanti ai sensi del D. lgs.24/23 e/o del D. Lgs. rilevanti 231/01;
- se le condotte riguardano o meno situazioni in cui il soggetto è venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro anche nelle fasi preliminari all'instaurazione o successive alla cessazione dello stesso

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della Magistratura.

DECISIONE

a) ARCHIVIAZIONE

Il Responsabile e/o l'OdV archiviano l'istruttoria qualora:

- la segnalazione sia infondata
- la segnalazione non possa essere provata con sufficienti evidenze
- la condotta segnalata non sia una condotta rilevante ai sensi del D. lgs.24/23 e/o del D. Lgs. rilevanti 231/01
- la segnalazione sia fondata su meri sospetti o voci

La decisione deve essere adeguatamente motivata e deve essere inserita e conservata all'interno dell'applicativo informatico/della cartella informatica riservata/nel fascicolo riservato cartaceo.

La decisione deve essere comunicata al segnalante mediante il sistema informatico o altro canale utilizzato per la segnalazione ed eventualmente per l'interlocazione.

b) ACCERTAMENTO DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

In caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, il Responsabile e/o l'OdV provvedono a redigere una **relazione contenente le risultanze dell'istruttoria condotta e i profili di illiceità riscontrati**.

La relazione con allegata l'eventuale documentazione deve essere **inviata all'Amministratore Delegato** (se coinvolto) evidenziando che si tratta di una segnalazione ai sensi del D. lgs. 24/23 e omettendo l'indicazione dell'identità del segnalante.

Il **RPCT e l'Amministratore Delegato** (se coinvolto) valutano l'invio della relazione per i seguiti di competenza anche:

- alla Corte dei Conti (se si tratta di ipotesi di danno erariale)
- alla Procura della Repubblica (se si ravvisa una ipotesi di reato procedibile d'ufficio)
la trasmissione deve includere sia la relazione che la segnalazione anonimizzata e le evidenze raccolte dal RPCT, avendo cura di precisare che si tratta di una segnalazione ai sensi del D. lgs. 24/23.

Il **RPCT e/o l'OdV** inviano la relazione per i seguiti di competenza anche:

- all'ufficio risorse umane (per eventuali profili di responsabilità disciplinare)

Il Responsabile e/o l'OdV comunicano al segnalante la decisione e l'inoltro della segnalazione ad altro ente od organo e la relativa motivazione; la comunicazione contiene altresì l'avviso dell'eventualità che la sua identità potrà essere fornita all'Autorità giudiziaria ove questa lo richieda.

Nel caso in cui l'identità venga effettivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante.

REVISIONE DI PROCEDURE O PROCESSI INTERNI

Nei casi in cui una segnalazione abbia portato alla luce possibili lacune o criticità all'interno di processi interni e del Modello di organizzazione e Gestione della Società, il RPCT e/o l'OdV procedono, per quanto di competenza, alla revisione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, alla raccomandazione agli uffici la predisposizione di opportune misure di prevenzione dei rischi di illecito, alla proposta di adeguamento del Modello/delle procedure aziendali.

I responsabili degli altri Uffici informano il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

ARCHIVIAZIONE

Ogni informazione o documento raccolto nel corso del procedimento è conservata a cura del Responsabile e/o dell'OdV in un archivio informatico/cartaceo strettamente riservato (protetto da password o contenuto in archivio fisico chiuso a chiave) per 5 anni.

Tutta la documentazione relativa alla segnalazione è conservata in modo riservato per un periodo non superiore a cinque anni dalla chiusura del procedimento, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Al contempo è assicurato che nessuna segnalazione venga modificata e/o cancellata prima di questo termine.

La segnalazione inviata ad un soggetto non competente

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla società, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dal contenuto della segnalazione, questa è considerata a tutti gli effetti “segnalazione *whistleblowing*” e deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore del canale interno competente, dandone contestuale comunicazione alla persona segnalante.

SEGNALAZIONE ESTERNA

Premesso che per “segnalazione esterna” si intende la segnalazione effettuata direttamente all’ANAC, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo qualora, al momento in cui intende effettuare la suddetta segnalazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

non risulti attivo il canale di segnalazione interna o, se attivato, non sia conforme alle previsioni del d.lgs 24/2023

la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;

la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione. Qualora la segnalazione riguardi il RPCT, vista la situazione di conflitto di interessi si suggerisce di avvalersi del canale esterno;

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

L'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.AC.) ha attivato un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>

Eventuali segnalazioni esterne presentate erroneamente ad un soggetto diverso da ANAC, che ritiene di non essere competente *ratione materiae*, devono essere trasmesse a quest'ultima, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele di cui al D.Lgs 24/2023 o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione. La trasmissione va fatta entro sette giorni dalla data del ricevimento delle segnalazioni, dandone contestuale comunicazione alla persona segnalante. Tali segnalazioni sono considerate "segnalazioni *whistleblowing*" e pertanto sottratte all'accesso documentale e all'accesso civico generalizzato.

DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Nel caso in cui:

1. sia Infra.To sia ANAC non abbiano dato riscontro ad una segnalazione nei termini previsti
2. sussistano motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, per le quali sia possibile ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti)
3. sussistano motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto per le quali sia possibile ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito (ad esempio è possibile che possano essere occultate o distrutte prove, oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta

nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti)

il soggetto che effettua la segnalazione con una **divulgazione pubblica**, nel rispetto delle condizioni poste dal Legislatore, beneficerà delle tutele riconosciute dal decreto.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower.

Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.

Si precisa, infine, che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve tenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione (art. 595 c.p.) o di calunnia (art. 368 c.p.) 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; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE

POSSIBILITÀ

Rimane ferma, naturalmente, la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui si venga a conoscenza nel contesto lavorativo.

OBBLIGO

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove, lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, non è esonerato dall'obbligo - in virtù di quanto previsto

dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

TUTELE

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni dovranno essere rispettate dagli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia nei limiti di quanto precisato alla pagina 23 del presente Regolamento.

SISTEMA DI TUTELA

Le informazioni acquisite saranno trattate in modo tale da garantire:

1

Il rispetto della riservatezza

2

La protezione dalle ritorsioni

3

L'esclusione dalla responsabilità

La tutela delle persone segnalanti si applica dal momento della segnalazione e per tutta la durata del rapporto lavorativo, contrattuale o professionale.

La tutela si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

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

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.

Si precisa che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dal successivo punto 3, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione (art. 595 c.p.) o di calunnia (art. 368 c.p.) 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 di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.



Rispetto della riservatezza

I canali di segnalazione e la procedura di ricezione e gestione della segnalazione devono garantire la riservatezza:

- ☐ della persona segnalante;
- ☐ di altre persone:
 - o *del facilitatore;*
 - o *delle persone con legami stabili con il segnalante e che condividono l'ambito lavorativo*
 - o *della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione;*
- ☐ del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Oltre a quanto previsto dal presente Regolamento è garantito il rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali come da informativa allegata.

I dati saranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

A tutela della riservatezza delle persone e dei contenuti sopra individuati è previsto, inoltre, che la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sia sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990 e all'accesso civico e generalizzato ex art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013.

❖ TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELLA PERSONA SEGNALANTE

Il divieto di rivelazione è da riferirsi:

- o al **nominativo** del segnalante
- o **a tutti gli elementi** della segnalazione, inclusa la documentazione ad esso allegata, nella misura in cui loro disvelamento anche indirettamente **possa consentire l'identificazione** del segnalante;

La piattaforma informatica utilizza un protocollo di crittografia che garantisce una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione ivi allegata. Attraverso tale protocollo i dati identificativi del dipendente vengono segregati in una sezione dedicata della piattaforma, accessibile solo al RPCT.

È, inoltre, previsto che tutte le attività istruttorie in merito alle segnalazioni, nonché tutte le segnalazioni che l'ente riceva attraverso canali diversi rispetto alle piattaforme informatiche, siano conservati in una cartella informatica con accesso unico al RPCT.

L'RPCT è l'unico soggetto che può conoscere l'identità del segnalante. Egli opera in

condizioni di assoluta autonomia, da intendersi in termini di imparzialità e indipendenza rispetto alle strutture e ai soggetti potenzialmente coinvolti.

Il ruolo di Gestore è incompatibile con quello di Responsabile della Protezione dei Dati (DPO).

È nominato un Gestore sostituto che subentra nelle funzioni del Gestore nei casi di conflitto di interesse, astensione o assenza superiore a sette giorni, al fine di garantire la continuità nella gestione delle segnalazioni.

Al fine di garantire l'autonomia nei termini sopra descritti, è necessario che agli organi di indirizzo non siano attribuiti poteri di supervisione della gestione delle segnalazioni. Il gestore, infatti, deve poter svolgere in autonomia le verifiche di competenza e le iniziative consequenziali, senza demandare la decisione finale dell'istruttoria all'organo di indirizzo.

Quest'ultimo potrà essere coinvolto solo a valle della suddetta istruttoria, ove vengano ravvisati profili di competenza. Al fine di preservare l'autonomia sopra descritta, agli organi di indirizzo non possono essere attribuiti poteri di supervisione o intervento sulla gestione delle singole segnalazioni. Il Gestore svolge in piena autonomia le verifiche di propria competenza e le conseguenti iniziative, senza rimettere la decisione finale dell'istruttoria all'organo di indirizzo. Quest'ultimo potrà essere coinvolto esclusivamente a valle dell'istruttoria, qualora emergano profili rientranti nella sua sfera di competenza.

Devono inoltre essere rispettate le seguenti indicazioni:

- solo il RPCT può visualizzare l'elenco delle segnalazioni e delle comunicazioni acquisite dal sistema, nonché accedere alla cartella riservata di archiviazione;
- i dati personali devono essere oscurati qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti devono essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione ad esso allegata;
- in caso di necessario coinvolgimento di altri soggetti aziendali, ove possibile, è opportuno che non venga esplicitato che le attività di accertamento derivano da una segnalazione;
- ogni soggetto che venga a conoscenza di informazioni inerenti alla segnalazione ai fini dell'attività istruttoria è tenuto a garantire la riservatezza di ogni informazione appresa nell'ambito della gestione della segnalazione (contenuto della segnalazione e relativa documentazione);
- qualora risulti materialmente impossibile oscurare gli elementi informativi che consentono l'identificazione del segnalante la segnalazione sarà trattata unicamente dal RPCT (e dall'OdV in caso di segnalazioni che abbiano rilevanza ex D.Lgs. 231/01);
- le password necessarie per l'accesso al sistema e alla cartella riservata sono modificate ogni sei mesi (salva l'ipotesi in cui non siano pervenute segnalazioni);
- la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, 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);
- sono svolti corsi di formazione diretti a sensibilizzare tutto il personale aziendale sulle modalità di segnalazione, sulle regole previste a tutela della riservatezza e sulle conseguenze disciplinari della violazione dell'obbligo di riservatezza.

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

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Tale consenso sarà acquisito attraverso la piattaforma informatica o altro canale con il quale è stata inviata la comunicazione; il consenso dovrà essere sempre acquisito per iscritto con allegato idoneo documento attestante l'identità del dichiarante richiesto previa comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

È doveroso avvisare sin da ora che la segnalazione potrebbe essere trasmessa all'Autorità Giudiziaria competente e che, qualora vi sia una specifica richiesta da parte dell'Autorità Giudiziaria, il RPCT è tenuto a rivelare l'identità del segnalante senza necessità di acquisire il consenso del medesimo. Il segnalante verrà, in ogni caso, previamente informato della richiesta e della necessaria comunicazione.

In ogni caso, **nell'ambito del procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari *«fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari»* (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174).

❖ TUTELA DELLA RISERVATEZZA DI ALTRE PERSONE

Oltre all'identità del segnalante è garantita la tutela anche dell'identità:

- della **persona fisica segnalata**, ovvero della persona alla quale la violazione è attribuita (c.d. persona coinvolta)
- del **facilitatore** sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza
- di **persone diverse** dal segnalato ma comunque coinvolte o menzionate nella

segnalazione.

Sono, dunque, adottate particolari cautele al fine di evitare l'indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici di Infra.To in capo, eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie e alla Corte dei conti. Ciò al fine di consentire alle Autorità giudiziarie e contabili di procedere con le proprie indagini avendo un quadro completo del fatto segnalato e acquisendo quante più informazioni possibili per pronunciarsi sul caso di specie.

❖ **TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E DELLA RELATIVA DOCUMENTAZIONE**

Il titolare del trattamento adotta cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici aziendali in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati.

Le misure di sicurezza coincidono, oltre a quanto precedentemente descritto nel presente Regolamento, con i presidi di sicurezza delle informazioni di carattere tecnico ed organizzativo predisposti dalla Società nella gestione dei sistemi informativi.



Divieto di discriminazione

È fatto divieto di porre in essere 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, alla persona che ha sporto la denuncia o agli altri soggetti tutelati, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Per misure discriminatorie si intendono le irrogazioni di sanzioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di comportamento, omissione e ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Si riporta di seguito una elencazione non esaustiva di possibili misure ritorsive:

- il licenziamento, 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 demerito o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- ogni coercizione, intimidazione, molestia o ostracismo;
- la discriminazione o comunque 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 risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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 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;
- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della performance artatamente negativa;
- una revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

CONDIZIONI

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno **STRETTO COLLEGAMENTO** tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

L'intento ritorsivo può desumersi anche dall'infondatezza o dalla pretestuosità delle motivazioni poste a fondamento dell'adozione della ritorsione o anche l'assenza di giustificazione per l'adozione dell'atto, provvedimento, comportamento, omissione ritenuti ritorsivi.

La tutela si estende anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

I segnalanti o denunciati devono **RAGIONEVOLMENTE CREDERE**, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere e che siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.

La segnalazione o la divulgazione pubblica inoltre devono essere effettuate sulla base di quanto previsto dal presente Regolamento.

LA RITORSIONE NON SUSSISTE

La ritorsione non sussiste, ad esempio, allorché la misura contestata dal segnalante, denunciante, o da chi ha effettuato una divulgazione pubblica sia motivata da ragioni estranee alle stesse, ovvero laddove risulti che la condotta o l'atto/provedimento sia stato adottato non solo nei confronti del whistleblower ma anche di altri soggetti che non hanno presentato segnalazioni, denunce, o fatto divulgazioni pubbliche.

Inoltre, l'intento discriminatorio non sussiste anche nella circostanza in cui il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in epoca antecedente alla segnalazione.

La tutela è estesa anche a favore di:

- facilitatori,
- persone del medesimo contesto lavorativo,
- colleghi di lavoro,
- soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

Colui che ritiene di essere sottoposto a comportamenti discriminatori per il fatto di aver effettuato una segnalazione trasmettono ad ANAC la comunicazione della misura ritorsiva attraverso la piattaforma informatica ANAC.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT, quest'ultimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC.

ANAC a seguito della comunicazione provvede ad accertare se i comportamenti discriminatori siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata; il segnalante deve fornire elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata ritorsione mentre spetta al datore di lavoro l'onere di provare che i comportamenti oggetto di comunicazione non siano in alcun modo collegati alla segnalazione (questo meccanismo di inversione dell'onere della prova non è però previsto a favore di soggetti diversi dal segnalante).

L'iter procedimentale di gestione e analisi della comunicazione si svolge secondo le prescrizioni contenute nelle linee guida ANAC.

L'Autorità nazionale anticorruzione considererà responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione, ma anche colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte della Società indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

Inoltre, qualsiasi violazione del divieto di porre in essere comportamenti ritorsivi e discriminatori può comportare l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti dell'individuo che ha posto in essere tali comportamenti e l'adozione di adeguate misure disciplinari / di sostegno alle parti eventualmente coinvolte, in conformità alla legislazione vigente e ai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

Compete invece all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi:

- il risarcimento del danno,
- la reintegrazione nel posto di lavoro,
- l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni
- la dichiarazione di nullità degli atti adottati.



Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche

Non è punibile l'ente o la persona tutelata dalla legge e dal presente regolamento che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata ai sensi di quanto previsto dal presente regolamento.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

È esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Sanzioni disciplinari

Tutte le funzioni aziendali hanno la responsabilità di osservare e far osservare quanto previsto dal presente Regolamento.

La violazione dello stesso e delle regole poste a tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, costituisce illecito disciplinare ed è passibile di sanzione ai sensi di legge (si richiama a tal fine, tra gli altri, ove applicabile il Regio Decreto 148/31) e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.