

## Sommario

<b>1. PREMESSA</b>	<b>2</b>
<b>2. AMBITO SOGGETTIVO E OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI</b>	<b>2</b>
2.1. AMBITO SOGGETTIVO	2
2.2. AMBITO OGGETTIVO	3
2.2.1. Oggetto della Segnalazione	3
2.2.2. Esclusioni	4
2.2.3. Contenuto delle segnalazioni	5
<b>3. CANALI DI SEGNALAZIONE</b>	<b>5</b>
3.1. CANALE INTERNO	5
3.1.1. Gestore della Segnalazione	6
3.1.2. Gestione delle segnalazioni	7
3.1.3. Azioni conseguenti all'istruttoria	9
3.1.4. Trattamento dei dati personali	9
3.1.5. Reportistica	9
3.2. ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL D. LGS. 24/2023	10
3.2.1. Segnalazione esterna all'ANAC	10
3.2.2. La divulgazione pubblica	11
3.2.3. Denuncia	11
<b>4. TUTELE</b>	<b>11</b>
4.1. RISERVATEZZA	13
4.2. TUTELA DA RITORSIONI	14
4.3. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA'	15
4.4. MISURE DI SOSTEGNO	16
<b>5. VIOLAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA</b>	<b>16</b>
<b>6. GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</b>	<b>17</b>

Subject: **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

## 1. PREMESSA

Il presente documento ha il principale obiettivo di assicurare all'interno della Società Turboden S.p.A. (di seguito anche "Turboden" o la "Società") l'osservanza delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – applicabile dal 17 dicembre 2023– e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima, nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

## 2. AMBITO SOGGETTIVO E OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI

### 2.1. AMBITO SOGGETTIVO

Le segnalazioni possono essere inviate dai soggetti espressamente individuati dal D. Lgs. 24/2023, come di seguito indicati:

- **lavoratori** della Società Turboden, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, tempo determinato, apprendistato, intermittente, accessorio nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, oltre che i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti ed i volontari;
- **lavoratori autonomi**, liberi professionisti, collaboratori e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso Turboden;
- **fornitori**: lavoratori o collaboratori delle società esterne che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Turboden;
- **azionisti** da intendersi le persone fisiche che detengono azioni societarie di Turboden;
- persone che, anche di fatto, esercitano **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** di Turboden.

---

*Subject:* **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

---

Le previsioni della presente procedura si applicano quando i suindicati rapporti giuridici:

- sono in essere;
- non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente alla chiusura degli stessi, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative ovvero durante il periodo di prova.

## **2.2. AMBITO OGGETTIVO**

### **2.2.1. Oggetto della Segnalazione**

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023 oggetto della segnalazione possono essere violazioni, anche sospette, intese come comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, aventi ad oggetto:

- illeciti commessi nell'ambito della gestione di appalti pubblici;
- violazione delle norme che regolano i servizi, i prodotti ed i mercati finanziari nonché delle norme poste a prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
- 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 poste a tutela del consumatore;
- violazione delle norme in materia di sicurezza e conformità dei prodotti e sicurezza dei trasporti nonché sicurezza degli alimenti e dei mangimi e benessere degli animali;
- violazione delle norme in materia di radioprotezione e sicurezza nucleare;
- violazione delle norme in materia di concorrenza;
- violazione delle norme in materia di aiuti di Stato;

---

*Subject:* **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

---

- violazione delle norme in materia di mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto ovvero la finalità della normativa applicabile in materia di imposta della società;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Turboden.

Al fine di circostanziare concretamente il perimetro di applicazione del presente documento si riportano alcuni esempi (non esaustivi) di violazioni che possono essere oggetto di segnalazione:

- violazioni delle previsioni delle procedure aziendali, ivi incluse quelle contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Turboden;
- atti di corruzione tentati e/o effettuati;
- atti posti in essere ovvero operazioni tentate o realizzate al fine di favorire l'attività di riciclaggio e/o finanziamento al terrorismo;
- falsificazione/occultamento/distruzione di documenti aziendali o contabili e altre false rappresentazioni di informazioni finanziarie;
- atti posti in essere in violazione delle norme in materia di imposte sulle società;
- pagamenti e liquidazioni non giustificati;
- accesso illegittimo ai sistemi informativi;
- illecito trattamento di dati personali.

### **2.2.2. Esclusioni**

Sono escluse dalle segnalazioni ammissibili – che quindi non saranno gestite secondo quanto previsto dalla presente procedura – quelle di seguito indicate:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto questioni interpersonali. Le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, anche in fase di precontenzioso, o rapporti/conflitti interpersonali con altri lavoratori o col superiore gerarchico, nonché discriminazioni fra colleghi, dovranno continuare ad essere inviate all'HR Manager che si occuperà della relativa gestione;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;

**Subject: PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

- le informazioni palesemente prive di fondamento, nonché quelle acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

### **2.2.3. Contenuto delle segnalazioni**

Il segnalante precisa nella segnalazione, in modo più circostanziato possibile, le informazioni sulla violazione di sua conoscenza. In particolare, le segnalazioni devono avere alcune caratteristiche necessarie per permettere al gestore della segnalazione di effettuare le verifiche e gli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, tra cui:

- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- la descrizione chiara e completa del fatto;
- l'indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui viene attribuito il fatto segnalato.

Il segnalante può, altresì, allegare documenti per fornire elementi ulteriori relativi al fatto segnalato e indicare altri soggetti che ne sono a conoscenza.

## **3. CANALI DI SEGNALAZIONE**

### **3.1. CANALE INTERNO**

Per l'invio delle segnalazioni occorre utilizzare la piattaforma informatica *Ethics Point*, accessibile:

- dal sito web di Turboden, nella sezione "Whistleblowing",
- direttamente al link [EthicsPoint - Mitsubishi Heavy Industries](#),
- all'indirizzo <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/104708/index.html>

Tale canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle segnalazioni, anche in forma anonima, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, dei segnalati e delle persone comunque coinvolte nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.


La piattaforma informatica permette di effettuare segnalazioni nelle seguenti forme:

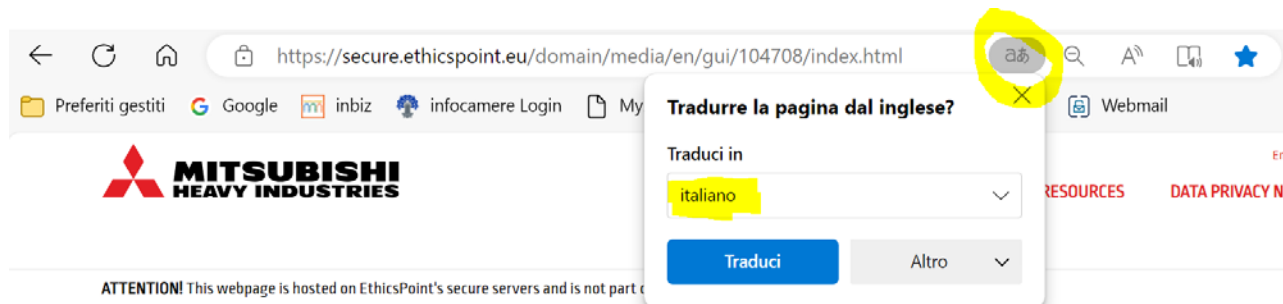
- scritta, con la possibilità di caricare documenti;

Subject: **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

- orale, richiedendo un incontro con il gestore della segnalazione, nel campo “Qual è la natura generale di questa questione?” della piattaforma informatica. Il contenuto dell’incontro verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della segnalazione e sottoscritto dal segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

L’accesso alla piattaforma si presenta in lingua inglese.

E’ possibile tradurre la pagina in italiano cliccando questo simbolo  accanto alla barra dell’indirizzo web.



### 3.1.1. Gestore della Segnalazione

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni (il “Gestore della Segnalazione”) è individuato nel Legal & Compliance Director, che riveste anche la carica di membro interno dell’Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001.

Qualora la segnalazione dovesse riguardare il Gestore della segnalazione, ovvero nel caso in cui lo stesso abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l’imparzialità e l’indipendenza del giudizio, la stessa può essere inviata all’indirizzo e-mail [whistleblowing@turboden.it](mailto:whistleblowing@turboden.it) e verrà gestita dal Presidente dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “gestore alternativo”).

Nella presente procedura tutto ciò che è riferibile al gestore della segnalazione si applica anche al gestore alternativo qualora riceva una segnalazione

Nella gestione delle segnalazioni il gestore della segnalazione può avvalersi del supporto di risorse interne ovvero dai professionisti esterni allo scopo incaricati.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal gestore della segnalazione riceva una segnalazione che riporti la dicitura “**segnalazione whistleblowing**”, questi dovrà: (i) trasmetterla al gestore della segnalazione all’indirizzo [francesco.scardonit@turboden.it](mailto:francesco.scardonit@turboden.it) entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità

---

*Subject:* **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

---

operative tali da assicurare idonea riservatezza; (ii) contestualmente dare al segnalante notizia di tale trasmissione.

Una volta ricevuta la suddetta segnalazione, il gestore della segnalazione provvederà ad inserirla nella piattaforma informatica.

### **3.1.2. Gestione delle segnalazioni**

La segnalazione inviata attraverso la piattaforma informatica viene ricevuta dal gestore della segnalazione, che, entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione.

Successivamente, il gestore della segnalazione verifica l'ammissibilità della segnalazione e, in particolare:

- se non rientra nell'ambito di applicazione oggettivo del D.lgs. 24/2023 perché non rilevante o espressamente esclusa ai sensi del paragrafo 2.2.1. che precede, il gestore della segnalazione la inoltra alla struttura organizzativa eventualmente competente, la archivia e ne dà comunicazione al segnalante;
- se la genericità del contenuto della segnalazione non consente di comprenderne i fatti o se i documenti allegati sono inappropriati o inconferenti, il gestore della segnalazione la archivia e ne dà comunicazione al segnalante.

Se il gestore della segnalazione ritiene che rientri nel campo di applicazione del D.lgs. 231/2001, informa immediatamente gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza del contenuto della segnalazione, affinché - nell'esercizio dei poteri di vigilanza sull'osservanza del Modello che il D.lgs. 231/2001 attribuisce all'Organismo di Vigilanza - gli stessi possano condividere le proprie eventuali osservazioni e/o partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento.

In ogni caso, il gestore della segnalazione informa del contenuto della segnalazione la funzione EMEA Internal Audit & Compliance della Società controllante Mitsubishi Heavy Industries EMEA Ltd., non indicando l'identità del soggetto segnalante ed ulteriori dati sensibili, al fine di assicurare il dovere di riservatezza previsto dal D.lgs. 24/2023.

---

*Subject:* **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

---

Se la segnalazione risulta ragionevolmente fondata ed è supportata da elementi sufficienti per procedere, il gestore della segnalazione avvia la fase di indagine e, a tal fine:

- può richiedere chiarimenti e integrazioni al segnalante, anche se anonimo – o comunque può interloquire con lo stesso – mediante la messaggistica prevista dalla piattaforma informatica;
- può richiedere chiarimenti e integrazioni ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele al fine di garantire la tutela della riservatezza;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il gestore della segnalazione ritenga necessario acquisire informazioni dal segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro. Il gestore della segnalazione non ha l'obbligo di informare il segnalato dell'esistenza di una segnalazione che lo riguarda, ma se il segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il gestore della segnalazione dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Al termine delle verifiche, il gestore della segnalazione:

- archivia la segnalazione in caso di infondatezza della stessa;
- condivide l'esito delle verifiche con: i) le competenti strutture aziendali come indicato al paragrafo 3.1.3. che segue e ii) l'Organismo di Vigilanza limitatamente alle segnalazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore della segnalazione fornisce riscontro al segnalante, che può anche essere meramente interlocutorio (ad esempio avvio dell'istruttoria interna e relativo stato di avanzamento), fermo restando che, al termine dell'istruttoria, l'esito finale dovrà essere comunicato al segnalante.



---

*Subject:* **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

---

Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento del processo di gestione della segnalazione sulla piattaforma informatica, nella sezione “Follow up di una segnalazione”, mediante inserimento della report key rilasciata al momento di invio della segnalazione e della password scelta.

### **3.1.3. Azioni conseguenti all’istruttoria**

A conclusione dell’istruttoria, se non ricorrono i presupposti per archiviare la segnalazione, il gestore della segnalazione informa dell’esito degli accertamenti gli organi aziendali competenti e la funzione EMEA Internal Audit & Compliance della Società controllante Mitsubishi Heavy Industries EMEA Ltd, affinché la Società proceda con:

- l’adozione dei provvedimenti e/o delle azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela della Società, ivi compreso l’eventuale coinvolgimento delle autorità competenti anche in sede penale;
- l’individuazione ed attuazione delle azioni di miglioramento eventualmente opportune; nonché
- l’avvio dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare.

### **3.1.4. Trattamento dei dati personali**

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni nonché dei segnalanti viene effettuato in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, dal Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), dal D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. (Codice della Privacy) e dal D. Lgs. 201/2018.

### **3.1.5. Reportistica**

Fermo il rispetto dell’obbligo di riservatezza dell’identità del segnalante e degli eventuali soggetti segnalati, il gestore della segnalazione, provvederà a predisporre una reportistica annuale delle segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate al Consiglio di Amministrazione e all’Organismo di Vigilanza.

### **3.2. ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL D. LGS. 24/2023**

Il canale di segnalazione da utilizzare in via ordinaria e prioritaria è quello interno messo a disposizione da Turboden come previsto al paragrafo 3.1. che precede.

Il D.lgs. 24/2023 prevede che i segnalanti possano ricorrere al canale di segnalazione esterno attivato presso l’Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ovvero alla divulgazione pubblica solo a determinate condizioni sinteticamente indicate nei paragrafi che seguono. Resta ferma la facoltà dei segnalanti di presentare denuncia alle autorità competenti.

#### **3.2.1. Segnalazione esterna all’ANAC**

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all’ANAC solo se:

- il canale interno, anche se obbligatorio, non è attivo;
- il canale interno attivato non è conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- il segnalante ha effettuato una segnalazione tramite il canale interno, ma questa non ha avuto seguito (es. la segnalazione non è stata trattata nei termini fissati oppure non è stata intrapresa un’azione per affrontare la violazione);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito (es. il gestore della segnalazione è coinvolto nella segnalazione oppure le prove potrebbero essere occultate o distrutte);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna potrebbe determinare il rischio di ritorsione (es. violazione dell’obbligo di riservatezza dell’identità del segnalante);
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. violazione che richiede un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone).

In assenza dei presupposti sopra elencati la segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate al paragrafo 4 che segue.

Il canale esterno non può essere utilizzato in caso di violazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del Modello Organizzativo.

### **3.2.2. La divulgazione pubblica**

Il segnalante può effettuare la segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:

- il segnalante ha effettuato una segnalazione interna ed una segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele di cui al paragrafo 4 che segue.

Non si può ricorrere alla divulgazione pubblica in caso di violazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del Modello Organizzativo.

### **3.2.3. Denuncia**

Il segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

## **4. TUTELE**

Nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione ai sensi della presente procedura sono accordate le tutele di cui ai paragrafi che seguono. In particolare, le tutele si applicano se il segnalante al momento della segnalazione:

**Subject: PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione indicato al paragrafo 2.2 che precede;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente procedura.

Le tutele di cui ai paragrafi 4.1 e 4.2 che seguono non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela di cui al paragrafo 4.2., 4.3. e 4.4. che seguono sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante, ossia soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del segnalante, ossia di cui il segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la partecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per Turboden);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. partnership tra imprese).

---

*Subject:* **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

---

Le tutele di cui ai paragrafi che seguono si applicano anche in caso di segnalazione anonima, qualora la persona segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile (cosiddetto “segnalante vestito”).

#### **4.1. RISERVATEZZA**

Tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e trattamento delle segnalazioni devono garantire l’assoluta riservatezza delle informazioni ricevute attraverso le segnalazioni e, in particolare, dell’identità dei segnalanti, dei segnalati, delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l’identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all’invio della segnalazione.

L’identità del segnalante e le ulteriori informazioni relative alle segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del segnalante, con soggetti diversi dal gestore della segnalazione e dai soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione e dai soggetti destinatari della reportistica, come indicati al paragrafo 3.1.5. che precede (a questi ultimi, fatti salvi gli obblighi, non può essere rivelata l’identità del segnalante).

Nell’ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l’identità del segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del segnalante, allorquando la contestazione dell’addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del segnalato, l’identità del segnalante non viene rivelata fino alla chiusura dell’istruttoria. Dopo questo termine l’identità del segnalante può essere disvelata dall’autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.

Nell’ambito, invece, del procedimento penale avviato nei confronti del segnalato, l’identità del segnalante è coperta dal segreto d’ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l’autorità giudiziaria per

---

*Subject:* **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

---

esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

#### **4.2. TUTELA DA RITORSIONI**

Nei confronti del segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione – intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto – o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata, per motivi collegati alla segnalazione e che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano un pregiudizio ai soggetti tutelati.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, 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;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione, ovvero 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;

**Subject: PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti che vengano riconosciuti come aventi carattere ritorsivo sono considerati nulli.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

#### **4.3. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA'**

Il segnalante e gli altri soggetti sopraindicati non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segretezza, rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.p.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità si applica anche per comportamenti, atti o omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione (non superfluo).

L'esenzione da responsabilità opera solo se sussistono alcune condizioni, quali:

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il segnalante ha fatto le copie di atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso);
- al momento della segnalazione il segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici).

---

*Subject:* **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

---

- il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrassero nell'oggetto delle segnalazioni, avendo altresì effettuato la segnalazione secondo le modalità previste dalla presente procedura.

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 o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

#### **4.4. MISURE DI SOSTEGNO**

Il segnalante e gli altri soggetti sopraindicati hanno la possibilità di rivolgersi per la migliore effettuazione della segnalazione agli enti del Terzo settore (il cui elenco è reperibile al sito internet dell'ANAC), i quali prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

#### **5. VIOLAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA**

Sono previste sanzioni a rilevanza interna in caso di mancato rispetto della presente procedura, fermo in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti. In particolare:

- sanzioni disciplinari in capo al segnalante che - a seguito di valutazione del gestore della segnalazione - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente procedura;
- sanzioni disciplinari in capo al segnalato nel caso in cui il gestore della segnalazione, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della segnalazione;



---

*Subject:* **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

---

- sanzioni a carico del gestore della segnalazione o dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- sanzioni a carico del gestore della segnalazione per l'omessa attività di verifica relativa alla segnalazione ricevuta;
- sanzioni a carico del soggetto che commette ritorsioni.

Dalla violazione della presente procedura può discendere l'applicazione delle specifiche sanzioni individuate nella Parte Generale del Modello Organizzativo alla sezione "Sistema disciplinare".

L'art. 21 del D.lgs. 24/2023 prevede, poi, specifiche sanzioni amministrative per il mancato rispetto delle previsioni contenute nel medesimo Decreto.

## **6. GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione vengono registrate e conservate in appositi archivi cartacei e/o informatici e conservate per il tempo strettamente necessario alla loro gestione, comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.