Regolamento operativo per la gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità e la tutela del/della segnalante (*whistleblower)* e per le segnalazioni di "molestie" ai sensi dell'art. 26, c. 1 e 2, D.Lgs. n. 198/2026 "Codice delle pari opportunità"

(Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/06/2025)

1. Perché questo regolamento

In ottemperanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 in materia di tutela da possibili atti ritorsivi delle persone che segnalano illeciti o irregolarità che possono ledere l'interesse pubblico o l'integrità di Studio Progetto Società Cooperativa Sociale (di seguito anche solo "Studio Progetto", "Società" o "Ente"), il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 21/11/2023, ha approvato la procedura per la gestione delle segnalazioni, di cui il presente Regolamento operativo costituisce allegato, deliberando altresì di avvalersi della piattaforma informatica posta sul sito web aziendale, quale canale interno di segnalazione. Successivamente, in data 25/06/2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'adozione della Politica di parità di genere, apportando le opportune modifiche al presente regolamento operativo.

Al riguardo, si precisa che nel seguito il termine "segnalante" è declinato sia al maschile che al femminile, e talvolta utilizzato come aggettivo senza riferimento diretto al genere della persona che segnala (es.: persona segnalante).

Informativa sulla privacy e il presente Regolamento operativo sono disponibili e scaricabili dal/dalla segnalante direttamente dalla piattaforma informatica adottata dalla Società.

2. Chi può effettuare una segnalazione

Può effettuare una segnalazione di illecito o irregolarità la persona fisica che nell'ambito del **contesto lavorativo** di Studio Progetto ha acquisito informazioni sulla violazione, inclusi i fondati sospetti, e ritiene che dette informazioni debbano essere segnalate.

In particolare, possono effettuare una segnalazione le seguenti persone:

a) **i dipendenti/le dipendenti**, inclusi quelli con rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio, o che svolgono prestazioni occasionali;
b) **i lavoratori e collaboratori/le lavoratrici e collaboratrici** che, individualmente o quali appartenenti ad altre imprese, forniscono beni e servizi a Studio Progetto;
c) **i liberi professionisti e consulenti/le libere professioniste e consulenti**, che prestano la propria attività professionale a Studio Progetto;
d) **i volontari e tirocinanti/le volontarie e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Studio Progetto;
e) **gli azionisti/soci - le azioniste/socie**, persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi **assumano veste societaria**. Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti/soci o azioniste/socie rivestito nella società;
f) **le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** di Studio Progetto, anche se le funzioni sono esercitate in via di mero fatto;
g) **i facilitatori/le facilitatrici**, ossia le persone fisiche che assistono il/la segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Qualora si tratti di "sindacalista" che assiste il/la segnalante spendendo la sigla sindacale, il medesimo non riveste il ruolo di facilitatore. In tale ipotesi si applicano le disposizioni in materia di consultazioni dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori);
h) **le persone del medesimo contesto lavorativo** del/della segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, legate a questi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

Il riferimento è alle persone legate da una rete di relazioni originate in ragione del fatto che operano o hanno operato anche **in passato** nello stesso ambiente di lavoro;

i) **i colleghi di lavoro/le colleghe di lavoro** del/della segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con dette persone un rapporto abituale e corrente. Diversamente dalla precedente categoria, deve trattarsi di persone che al momento della segnalazione lavorano **nel presente** con il/la segnalante;

j) **gli enti di proprietà** del/della segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone. Gli atti ritorsivi o discriminatori potrebbero essere indirizzati nei confronti di persone giuridiche di cui il/la segnalante è: proprietario/a; per cui lavora; o a cui è altrimenti connesso/a nell'ambito di un contesto lavorativo. Esempi: annullamento della fornitura di beni e/o servizi; inserimento dell'ente in una *black list*; azioni di boicottaggio, ecc.

3. Cosa deve intendersi per contesto lavorativo

Attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito di un rapporto giuridico, in ragione delle quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.

Alla locuzione "contesto lavorativo" va attribuita un'accezione ampia e da considerare non solo con riferimento ad un rapporto di lavoro in "senso stretto" con l'organizzazione; ossia, vanno considerati anche coloro che hanno instaurato con il soggetto privato altri tipi di rapporti giuridici.

In altri termini, rileva la sussistenza di una **relazione qualificata** tra il/la segnalante e il soggetto privato presso il quale opera, relazione attinente ad attività lavorative o professionali presenti ma anche passate.

4. Come effettuare la segnalazione

Per effettuare la segnalazione, il/la segnalante, direttamente dal sito web aziendale, entra nella piattaforma seguendo le istruzioni in essa contenute, la **procedura di segnalazione** è guidata.

Nella specie, la presenza dei c.d. "menù a tendina" agevola la compilazione del modulo di segnalazione, aprendo i menù inseriti in alcune caselle, si rivelano le opzioni possibili sui quali bisogna cliccare.

Inoltre:

1) Il/la segnalante può decidere se intende rivelare la propria identità oppure restare anonimo/a;
2) tramite il "menù a tendina", il/la segnalante può decidere con quale metodo alternativo alla piattaforma vuole essere contattato/a;
3) la segnalazione può essere inoltrata in forma scritta od orale, cliccando sull'icona di riferimento;
4) nel caso di segnalazione **scritta**, questa è guidata, ossia il/la segnalante deve rispondere alle domande che via via sono poste;
5) nel caso di segnalazione **orale**, dopo aver cliccato sull'icona di riferimento, il/la segnalante può registrare vocalmente il suo messaggio, che verrà acquisito dalla piattaforma. È indicato il tempo disponibile per la registrazione e la voce, per evitarne il riconoscimento, viene modificata. Conclusa la registrazione, prima dell'invio, il/la segnalante può riascoltare il messaggio che ha inserito;
6) in entrambe le tipologie di segnalazione, scritta od orale, la piattaforma consente al/alla segnalante di allegare eventuale documentazione a supporto della stessa segnalazione;
7) per entrambe le tipologie di segnalazione, scritta od orale, il/la segnalante ha la facoltà di mantenere il proprio anonimato;
8) per garantire la riservatezza sulla sua identità, ed anche se vuole restare anonimo, la piattaforma, a conclusione della procedura di inserimento, rilascia in automatico al/alla segnalante un numero/codice di identificazione della segnalazione, da conservare con accuratezza perché attraverso detto numero/codice il/la medesimo/a segnalante potrà:
   a) interloquire con il Gestore della segnalazione e viceversa;

b) collegandosi dal sito web aziendale alla piattaforma ed inserendo il codice di cui sopra, ricevere l'avviso di avvenuta ricezione della segnalazione, nel campo note;
c) verificare lo stato di avanzamento della segnalazione, sempre con le modalità di cui al punto b);
d) ricevere riscontro alla segnalazione, sempre con le modalità di cui al punto b);

9) la segnalazione è gestita da un "Gestore" appositamente designato e debitamente autorizzato ai fini del trattamento dei dati personali.

5. Oggetto e requisiti della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione le **informazioni sulle violazioni**, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Studio Progetto commesse nell'ambito dell'organizzazione della medesima (contesto lavorativo) con cui il/la segnalante intrattiene uno dei rapporti indicati nel precedente par. 2.
Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche quelle **non ancora commesse**, che il/la segnalante (*whistleblower*), ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.
Tali elementi possono essere anche **irregolarità e anomalie** (indici sintomatici) che il/la segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni indicate dalla norma.

Per la sua corretta gestione, è necessario che la segnalazione sia il più possibile **circostanziata**.
In particolare, è necessario che siano chiare:

- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione del medesimo fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- le intenzioni di voler mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle previste tutele in caso di ritorsioni subite a seguito della segnalazione.

È utile, inoltre, allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.
Laddove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore delle segnalazioni può chiedere elementi integrativi al/alla segnalante tramite il canale interno a ciò dedicato o anche di persona, qualora il/la segnalante abbia richiesto un incontro diretto in fase di segnalazione.

In merito, non è richiesto al/alla segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma la segnalazione deve essere quanto più possibile circostanziata, per consentire l'accertamento dei fatti comunicati da parte del Gestore ricevente. Al contempo, il/la segnalante è invitato a non attuare "attività di investigazione" che possono esporlo individualmente.

6. Cosa deve intendersi per violazioni

Per violazioni devono intendersi i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Studio Progetto, e che possono riguardare:

a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
c) violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
d) violazioni delle normative comunitarie, relative ai seguenti settori:
   1) appalti pubblici;
   2) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
   3) sicurezza e conformità dei prodotti;
   4) sicurezza dei trasporti;
   5) tutela dell'ambiente;
   6) radioprotezione e sicurezza nucleare;
   7) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;

8) salute pubblica;
9) protezione dei consumatori;
10) tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
11) sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

e) frodi, corruzione e qualsiasi attività illegale connessa alle spese dell'Unione europea;
f) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea 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.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 26, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", sono definite "molestie":

a) **Molestie**: *"quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo"*;
b) **Molestie sessuali**: *"ogni comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, che risulta indesiderato ad una delle parti, e ne offende la sua dignità".*
   A titolo esemplificativo, possono considerarsi molestie sessuali:
   - insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di colleghe/colleghi e collaboratrici/collaboratori;
   - osservazioni e barzellette che riguardano le caratteristiche, il comportamento e l'orientamento sessuale di donne e uomini;
   - presentazione o affissione di materiale pornografico nel luogo di lavoro;
   - contatti fisici indesiderati;
   - approcci in cambio di promesse di vantaggi o minacce di svantaggi;
   - inviti indesiderati con un chiaro intento;
   - atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

7. Cosa succede dopo aver inoltrato la segnalazione interna

Il Gestore del canale interno di segnalazione deve:

1) valutare l'ammissibilità della segnalazione in termini di sussistenza dei suoi requisiti essenziali;
2) qualora la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, chiedere al/alla segnalante ulteriori elementi ad integrazione;
3) mantenere l'assoluta riservatezza sull'identità del/della segnalante e sui contenuti della segnalazione;
4) entro sette giorni dalla data di ricezione, rilasciare al/alla segnalante un avviso di ricevimento;
5) mantenere un'interlocuzione con il/la segnalante;
6) dare corretto seguito alla segnalazione ricevuta;
7) fornire riscontro al/alla segnalante.

Relativamente ai **requisiti essenziali della segnalazione**, ai fini della sua ammissibilità per poter riconoscere al/alla segnalante le tutele previste, nei seguenti casi esemplificativi la segnalazione potrebbe non essere ritenuta ammissibile:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illecito corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Valutata l'ammissibilità della segnalazione come di *whistleblowing*, il gestore della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o condotte segnalati per valutarne l'effettiva sussistenza.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo al medesimo chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale dedicato o anche di persona, qualora il/la segnalante abbia richiesto un incontro.

Inoltre, sempre ai fini della gestione delle segnalazioni, il Gestore prenderà contatti con il Referente interno della Società, che potrà essere il Legale Rappresentante o altro soggetto da questo appositamente designato. In tale ultimo caso, il/la segnalante riceverà specifica comunicazione al riguardo, sempre attraverso il mezzo di comunicazione che ha indicato in piattaforma, in fase di segnalazione.

Se lo ritiene necessario, il Gestore può anche acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del/della segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, siano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi la fondatezza della segnalazione il Gestore dovrà rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni, ognuno secondo i propri ruoli e competenze.
Resta inteso che anche gli organi preposti interni sono tenuti a mantenere l'assoluta riservatezza sull'identità del/della segnalante, sui contenuti della segnalazione nonché sull'identità del soggetto segnalato quale possibile autore della violazione.

Non compete al Gestore della segnalazione accertare responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e/o provvedimenti adottati da Studio Progetto, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti all'interno della medesima ovvero della magistratura, qualora la segnalazione attenga alla possibile commissione di un illecito a rilevanza penale.

All'esito della **fase istruttoria**, il Gestore della segnalazione fornisce riscontro alla stessa, dando conto al/alla segnalante delle misure previste, adottate o da adottare per darle seguito e dei motivi della scelta operata.

Il **riscontro** può consistere:
- nella comunicazione di archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi;
- nell'avvio di un'indagine interna e delle eventuali relative risultanze, nonché dei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- nel rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui dette informazioni non pregiudichino l'indagine interna né ledano i diritti della persona coinvolta.

Vale precisare che il riscontro potrebbe anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Il/la segnalante (*whistleblower*), entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricezione o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, deve essere **informato dell'esito** della sua segnalazione.

8. Riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.
L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il **consenso espresso** della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

In particolare:

- in caso di avvio di un **procedimento penale**, l'identità del/della segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Disposizione che 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*";
- in caso di avvio di un **procedimento disciplinare**, l'identità della persona 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. Se la contestazione si fonda, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante è indispensabile per la **difesa dell'incolpato**, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare stesso solo in presenza del **consenso espresso** della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ultima ipotesi è richiesta anche una **comunicazione scritta** delle ragioni di tale rivelazione.

Il MOG 231 adottato prevede sanzioni disciplinari nei confronti di tutti coloro che si accerta essere responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni.

La persona segnalata come responsabile dei sospetti illecito o irregolarità beneficia delle misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone citate o coinvolte nella segnalazione.

9. Cosa deve intendersi per ritorsione

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo **tentato o minacciato**, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sono considerate ritorsioni:

a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
b) retrocessione di grado o mancata promozione;
c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) note di demerito o referenze negative;
f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
i) 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;
j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) 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;
m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n) annullamento di una licenza o di un permesso;
o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Possono inoltre costituire ritorsioni, ad esempio, anche:

- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della prestazione artatamente negativa;
- la 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.

10. Quando non si applica la tutela del/della segnalante

La tutela del/della segnalante non è applicabile in caso di contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del/della medesimo/a che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. A titolo esemplificativo, restano **escluse le segnalazioni riguardanti**: vertenze di lavoro e fasi precontenziose; discriminazioni tra colleghi; conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con 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 di Studio Progetto.

11. Altre situazioni nelle quali si applica la tutela del/della segnalante

Oltre alle persone indicate nel precedente par. 2, la protezione da eventuali ritorsioni è applicabile anche nelle seguenti situazioni:

1) 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 (es.: durante un colloquio di lavoro);
2) nel corso del periodo di prova;
3) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto medesimo.

12. Limitazioni ai diritti dell'interessato

Per "interessato" deve intendersi la persona segnalata come responsabile dei sospetti illecito o irregolarità che, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, **non può esercitare i diritti** che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (artt. da 15 a 22 GDPR 679/2016), ossia:

- diritto di accesso dell'interessato (art. 15);
- diritto di rettifica (art. 16);
- diritto alla cancellazione (c.d. diritto all'oblio) (art. 17);
- diritto di limitazione del trattamento (art. 18);
- obbligo di notifica in caso di rettifica o cancellazione dei dati personali o limitazione del trattamento (art. 19);
- diritto alla portabilità dei dati (art. 20);
- diritto di opposizione al trattamento (art. 21);
- processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione (art. 22).

Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Alla persona segnalata è **preclusa** anche la possibilità, laddove ritiene che il trattamento che la riguarda violi i suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

13. Limitazioni alla responsabilità del/della segnalante

All'insieme delle tutele riconosciute al/alla segnalante sono altresì riconosciute anche talune **limitazioni della responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

Tali limitazioni si applicano al sussistere di specifiche condizioni, in assenza delle quali vi potrebbero essere conseguenze in termini di **responsabilità penale, civile, amministrativa**:

a) la **prima condizione** richiede che al momento della segnalazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. Il/la segnalante, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni vanno comunicate perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni: pettegolezzi, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici;

b) la **seconda condizione** esige che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla norma per beneficiare delle tutele dalle ritorsioni:
   1) fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi della norma;
   2) segnalazioni effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni di cui al presente regolamento.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità; se soddisfatte, le persone che segnalano non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

Le limitazioni di responsabilità del/della segnalante rilevano anche riguardo **all'accesso "lecito" alle informazioni** segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.
Qualora l'acquisizione, l'accesso alle informazioni o ai documenti sia stato ottenuto **commettendo un reato** (es.: accesso abusivo o atto di pirateria informatica), l'esclusione della responsabilità del/della segnalante non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare.

14. Divieto di rinunce e transazioni

Non sono validi gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (es.: in virtù di accordi interni o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni nel rispetto delle previsioni normative.
Analogamente, non è consentito imporre al/alla segnalante (*whistleblower)*, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto: riservatezza; eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione; limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione al ricorrere delle condizioni previste, vedi sopra par. 13. Dette tutele non possono costituire oggetto di **rinuncia volontaria**.

Quanto sopra non vale qualora rinunce e transazioni siano sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali): il/la segnalante e gli altri soggetti tutelati possono validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se ciò avviene nelle sedi protette indicate all'art. 2113 c.c. La circostanza che detti atti siano conclusi dinanzi a organismi che, per la loro composizione, assicurano autorevolezza e imparzialità, consente di considerare maggiormente tutelata la posizione del soggetto che rinunzia o transige, anche in termini di maggiore genuinità e spontaneità del consenso.

15. Condizioni per godere della protezione dalle ritorsioni

In caso di ritorsioni, l'applicazione del regime di protezione prevede che le segnalazioni effettuate da parte di uno dei soggetti indicati nei paragrafi 2 e 11 del presente Regolamento, soddisfino alcune condizioni e requisiti. Nella specie:

a) Il/la segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. **Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.**
   Ciò che rileva è che il/la segnalante abbia agito in base ad una **convinzione ragionevole** (es.: un illecito si è verificato o stia per verificarsi). Questa rappresenta una salvaguardia essenziale contro segnalazioni dannose o offensive, e garantisce che coloro che hanno deliberatamente e consapevolmente segnalato informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti, **non godano di protezione**.
b) Ai fini della tutela, non rileva la circostanza che il soggetto abbia segnalato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un **errore genuino**.
c) Analogamente, chi effettua una segnalazione ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di **circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili,** tali da far ritenere ragionevolmente che le

informazioni sulle violazioni segnalate siano pertinenti perché rientranti fra gli illeciti considerati dalla norma, vedi sopra par. 6.

d) La segnalazione, inoltre, deve essere **effettuata utilizzando il canale interno istituito** e secondo le modalità previste dalla norma ed illustrate nel presente Regolamento. Nel caso di segnalazioni inviate ad un soggetto diverso da quello competente, quest'ultimo deve trasmetterle senza ritardo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
e) Deve sussistere uno **stretto collegamento** tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Ai fini della tutela, **nessuna rilevanza assumono i motivi personali e specifici** che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione.

In assenza del rispetto di tali condizioni generali, la tutela non potrà essere garantita neanche ai **soggetti diversi da quello che segnala** qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al/alla segnalante, subiscano indirettamente ritorsioni.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dalla norma, vedi sopra par. 13, la protezione prevista in caso di ritorsioni **non trova applicazione in caso di accertamento** con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del/della segnalante della responsabilità penale per i **reati di calunnia o diffamazione** o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della **responsabilità civile**, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con **dolo o colpa grave**.
Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante è applicata una **sanzione disciplinare**.

16. La segnalazione esterna

Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni o di eventuali ritorsioni subite a seguito della segnalazione effettuata attraverso il canale interno di segnalazione (piattaforma informatica), inoltrata tramite il **canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione).
Per l'utilizzo del canale esterno di segnalazione è necessario che sussistano almeno una delle seguenti condizioni:

a) il canale interno, pur essendo obbligatorio non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del/della segnalante e degli altri soggetti tutelati;
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito. Il riferimento è ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma il gestore del canale non ha intrapreso, entro i termini previsti, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. In merito, è sufficiente che anche solo una delle attività indicate (verifica ammissibilità, svolgimento istruttoria, comunicazione esiti) non sia stata effettuata per poter ritenere integrato il "mancato seguito" e, quindi, per poter accedere legittimamente al canale esterno;
c) la persona segnalante ha 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;
d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

17. La divulgazione pubblica

Con questa modalità le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio a mezzo stampa, mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone (es.: social network).

Il/la segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla norma solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) a una **segnalazione interna,** cui l'ente non ha dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), ha fatto seguito una **segnalazione esterna ad ANAC** che a sua volta non ha fornito riscontro al/alla segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

b) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al/alla segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

c) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica perché ha **fondato motivo** di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili, ossia non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, per esempio, a una situazione di emergenza o al 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;

d) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove o, ancora, 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.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli **volontariamente** la propria identità, non rileva la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dalla norma per il *whistleblower.*

18. Le segnalazioni anonime e loro trattamento

Sono quelle dalle quali non è possibile stabilire l'identità del/della segnalante.

Qualora circostanziate, per l'ANAC sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e, pertanto, considerate dalla medesima nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari".

Le segnalazioni anonime ricevute mediante il canale interno istituito sono considerate alla stregua di quelle ordinarie e trattate secondo i criteri fissati dall'organizzazione. Specificamente, se si tratta di segnalazioni particolarmente circostanziate, dalle quali è possibile desumere in modo inequivocabile fatti e circostanze relativi all'illecito o all'irregolarità segnalati, nonché avvalorate da documentazione eventualmente allegata, l'organizzazione le prenderà comunque in carico.

Se rispondenti ai suddetti criteri, le segnalazioni anonime sono registrate e la relativa documentazione conservata per non oltre cinque anni decorrenti dalla data di loro ricezione, al fine di poterle rintracciare qualora il/la segnalante comunichi all'ANAC di aver subito atti ritorsivi conseguenti alla segnalazione anonima, nell'ipotesi che la sua identità sia disvelata.

Il presente Regolamento operativo per la gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità e la tutela del/della segnalante è esposto sul sito web aziendale.