
	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

## Sommario

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....	2
2.	DESTINATARI .....	3
3.	RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI INTERNI .....	3
4.	NORME COMPORTAMENTALI .....	3
5.	AMBITO SOGGETTIVO E OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI .....	4
6.	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI.....	7
7.	ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL D. LGS. 24/2023 .....	16
8.	TUTELE.....	17
9.	VIOLAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA.....	20
10.	SANZIONI ANAC.....	20
11.	ARCHIVIAZIONE .....	20

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

## 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa ed i processi operativi relativi alla segnalazione di qualsiasi supposto comportamento pregiudizievole, non conformità o violazione rispetto alle leggi e regolamenti applicabili, alle norme, alle buone prassi commerciali e di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società di cui i dipendenti ed i collaboratori di ASOFORGE S.r.l (di seguito “ASOFORGE ” o la “Società”) vengono a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro o collaborazione con la stessa.

La procedura recepisce i principi e le previsioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.lgs. 231/2001 adottati dalla Società ed è anche finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. disciplina Whistleblowing)”.

La novella normativa prevede, in sintesi:


- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;

- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;

- l’istituzione di canali di segnalazione interni all’ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;

- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all’art. 15, comma 1, del d.lgs. n.24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

## 2. DESTINATARI

I Destinatari della Procedura sono:

- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, nonché a titolo non esaustivo:
- i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso ASOFORGE S.r.l. che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

## 3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI INTERNI


La procedura fa riferimento a:

- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Legge 30 novembre 2017 n. 179;
- D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i.;
- Linee Guida per la Predisposizione di Procedure in Materia di Whistleblowing di Transparency International Italia

## 4. NORME COMPORTAMENTALI

I destinatari della Procedura, sia segnalanti che soggetti riceventi le segnalazioni, a seconda e nell'ambito delle specifiche competenze attribuite dalla presente Procedura, devono, rispettivamente:

- favorire e tutelare il comportamento positivo, l'integrità fisica e la personalità morale del dipendente e collaboratore che segnalino atti illeciti o comportamenti illegittimi di cui vengano a conoscenza;
- favorire e promuovere la cultura della trasparenza e della legalità in tutti gli ambiti aziendali ed i rapporti con i terzi e con la Pubblica Amministrazione;
- effettuare segnalazioni in buona fede, con ragionevolezza (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa) e con tempestività;
- prendere seriamente in considerazione le segnalazioni ricevute e valutarle con scrupolo ed attenzione;
- garantire la riservatezza dell'identità e dei dati personali del segnalante nelle attività di gestione della

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

segnalazione;

- evitare atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua la segnalazione ed aventi effetti sulle sue condizioni di lavoro, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti infondata;

- astenersi da segnalazioni infondate o non circostanziate, basate su voci non confermate o dicerie, o da segnalazioni non rientranti nell'oggetto individuato nella presente Procedura;

- non utilizzare le segnalazioni come strumenti per risolvere mere problematiche personali o al solo scopo di danneggiare il segnalato o per motivi opportunistici;

- garantire la tracciabilità del processo relativo alla valutazione della segnalazione ed all'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti.


## 5. AMBITO SOGGETTIVO E OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI

### 5.1 AMBITO SOGGETTIVO

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

- Lavoratori della Società, 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 ASOFORGE;
- Fornitori: lavoratori o collaboratori delle società esterne che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di ASOFORGE;
- Azionisti da intendersi le persone fisiche che detengono azioni societarie della Società;
- Persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

Le previsioni del presente documento si applicano quando i suindicati rapporti giuridici sono in essere, ma anche nei casi in cui non siano ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, e successivamente alla cessazione o scioglimento degli stessi, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative nonché durante il periodo di prova.

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023


## 5.2 AMBITO OGGETTIVO

Non esiste un elenco che indichi con chiarezza i reati o le irregolarità che possono costituire oggetto di Segnalazione. A titolo non esaustivo, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, oggetto della Segnalazione possono essere comunicazioni aventi ad oggetto quanto segue:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori:
  - appalti pubblici;
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - sicurezza e conformità dei prodotti;
  - sicurezza dei trasporti;
  - tutela dell'ambiente;
  - radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - salute pubblica;
  - protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- 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;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano negli ambiti sopra indicati;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

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,

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

nonché discriminazioni fra colleghi, dovranno continuare ad essere inviate alle funzioni del Personale di competenza che si occuperanno della relativa gestione;


- reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle forniture effettuate dalla Società, da inviare alle dedicate funzioni aziendali;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- segnalazioni aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- segnalazioni aventi finalità puramente diffamatorie o caluniose; aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;
- le informazioni palesemente prive di fondamento, nonché quelle acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

### 5.3 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 l'effettuazione delle verifiche e degli 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.

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

## 6. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

È attiva la piattaforma informatica “Segnalazioni Whistleblowing” accessibile dal sito web di ASOFORGE e al link <https://whistleblowing-asonext.digimog.it> di seguito anche la “Piattaforma informatica” o la “Piattaforma”.

La Piattaforma informatica permette di effettuare segnalazioni nelle seguenti forme:

- scritta, con la possibilità di caricare documenti;
- orale, attraverso la richiesta della persona segnalante di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni da fissarsi entro un termine ragionevole.

Il Canale di Segnalazione Interna garantisce la riservatezza dell’identità del Segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella Segnalazione nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione inoltrata ovvero integrabile.

La Piattaforma Informatica “Segnalazioni whistleblowing”, è web-based e fruibile da tutti i device (PC, Tablet, Smartphone).

I dati inseriti nella Piattaforma sono segregati nella partizione logica dedicata alla Società e sottoposti ad algoritmo di scripting prima della loro archiviazione. La sicurezza in trasporto è garantita da protocolli sicuri di comunicazione.


La Piattaforma al termine dell’inserimento della Segnalazione (a prescindere che sia anonima o meno) restituisce un codice alfanumerico di 16 caratteri, generato in modo casuale e automatico dalla Piattaforma, non riproducibile, con cui il Segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione ed interagire con il Gestore delle Segnalazioni attraverso un tool di messaggistica.

La Segnalazione può essere visualizzata e gestita solo ai soggetti autorizzati. Il Gestore delle Segnalazioni ha credenziali univoche per l’accesso, con scadenza ogni 6 mesi.

La password policy è aderente alle best practices internazionali.

I dati delle segnalazioni verranno conservati per non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione; a scadenza la Piattaforma procede automaticamente alla cancellazione dei dati. È fatta salva la possibilità di difesa dei diritti del Titolare del trattamento in tutte le sedi, in particolare nel caso eventuali pendenze giudiziarie.

Il trattamento dei dati personali deve sempre tener conto ed essere conforme agli obblighi previsti dal GDPR e dal D. Lgs. 196/2003. La Società, in qualità di titolare del trattamento attraverso il canale di segnalazione interna è tenuta ad effettuare una previa analisi del disegno organizzativo comprensivo della fondamentale valutazione del possibile impatto sulla protezione dei dati (art. 35 del GDPR).

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

Operativamente il Segnalante effettua la segnalazione mediante la Piattaforma informatica; la Segnalazione in modalità scritta viene raccolta mediante un *form* che guida il Segnalante nella compilazione e permette di allegare documenti, ove richiesto. Dopo la compilazione viene richiesto al Segnalante se vuole rimanere anonimo, con esplicita presa d'atto, oppure se vuole fornire i propri dati personali, con raccolta del consenso al trattamento degli stessi.

La Segnalazione in modalità orale può essere effettuata richiedendo un incontro con il Gestore delle Segnalazioni, a mezzo della suddetta Piattaforma. Se il Segnalante effettua la segnalazione oralmente mediante un incontro fissato con il Gestore delle Segnalazioni, la stessa, previo consenso del Segnalante stesso, è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni tramite la redazione di un verbale che il segnalante può verificare, rettificare e/o confermare tramite relativa sottoscrizione.

#### 6.1 GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni è un professionista esterno dotato delle necessarie competenze, di seguito individuato come il "Gestore delle Segnalazioni".


Nella gestione delle attività operative il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera; inoltre, nello svolgimento dell'istruttoria; il Gestore delle Segnalazioni può essere supportato dalle strutture organizzative aziendali di volta in volta competenti ovvero dai professionisti esterni allo scopo incaricati.

Il Gestore delle Segnalazioni, pur rimanendo il soggetto competente della gestione delle Segnalazioni, affida lo svolgimento dell'istruttoria delle Segnalazioni aventi rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 all'Organismo di Vigilanza della Società, affinché svolga le attività di accertamento come indicato al paragrafo 6.3 che segue.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni riceva una Segnalazione attraverso canali ulteriori rispetto a quelli predisposti dalla Società, questi dovrà: (i) trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni all'indirizzo di posta elettronica [gestoresegnalazioni@asonext.com](mailto:gestoresegnalazioni@asonext.com) entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; (ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione.

Una volta ricevuta la suddetta Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a inserirla nella Piattaforma informatica.



	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

## 6.2 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

La Segnalazione inviata attraverso la Piattaforma Informatica viene ricevuta dal Gestore delle Segnalazioni che valuta se la stessa rientra nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001.

In tal caso, il Gestore delle Segnalazioni invia la Segnalazione entro 5 giorni dal ricevimento della stessa all'Organismo di Vigilanza di ASOFORGE alla casella di posta elettronica [odvforge@asonext.com](mailto:odvforge@asonext.com) per lo svolgimento della relativa istruttoria (cfr il successivo paragrafo 6.3).

In ogni caso, il Gestore delle Segnalazioni rilascia al Segnalante tramite la Piattaforma un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa.


Il Gestore delle Segnalazioni verifica, quindi, l'ammissibilità della Segnalazione e, in particolare, (i) se non rientra nell'ambito di applicazione oggettivo del D. Lgs. 24/2023 perché non rilevante o espressamente esclusa, oppure (ii) se la genericità del contenuto della Segnalazione non consente di comprenderne i fatti o se i documenti allegati sono inappropriati o inconferenti.

Nel primo caso (Segnalazione che non rientra nell'ambito di applicazione oggettivo del D. Lgs. 24/2023), il Gestore delle Segnalazioni, ritenendo la Segnalazione inammissibile, la inoltra alla struttura organizzativa eventualmente competente (es. Gestione del Personale di competenza qualora si tratti di una richiesta di carattere personale relativa al proprio rapporto di lavoro), la archivia e ne dà comunicazione al Segnalante.

Nel secondo caso (Segnalazione generica, non sufficientemente circostanziata o con allegati inconferenti), il Gestore delle Segnalazioni, ritenendo la Segnalazione inammissibile, la archivia e ne dà comunicazione al Segnalante.

Se la Segnalazione risulta ragionevolmente fondata ed è supportata da elementi sufficienti per procedere, il Gestore delle Segnalazioni avvia la fase di indagine e, a tal fine:

- può richiedere chiarimenti e integrazioni al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele al fine di garantire la tutela della riservatezza;
- può interloquire con il Segnalante, anche se anonimo, tramite la Piattaforma Informatica;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore delle Segnalazioni 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 delle Segnalazioni 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 delle Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

Al termine delle verifiche, il Gestore delle Segnalazioni:

- archivia la Segnalazione in caso di infondatezza della stessa;
- individua le azioni conseguenti da segnalare alle competenti strutture aziendali come indicato al paragrafo 6.4 che segue.

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 delle Segnalazioni 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.

Il riscontro è fornito anche nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni ritenga che la Segnalazione non sia ammissibile.

Tutte le attività svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma Informatica, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa.


### 6.3 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RILEVANTI AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Come anticipato al paragrafo precedente, nel caso in cui la Segnalazione, ricevuta dal Gestore delle Segnalazioni tramite la Piattaforma informatica, abbia rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001, la stessa viene inviata entro 5 giorni dal ricevimento della stessa all'Organismo di Vigilanza di ASOFORGE alla casella di posta elettronica [odvforge@asonext.com](mailto:odvforge@asonext.com) per lo svolgimento della relativa istruttoria.

Nel caso in cui, invece, la Segnalazione sia indirizzata alla posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza della Società, l'Organismo di Vigilanza, entro 5 giorni dalla ricezione, valuta se rientra nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001.

Qualora la Segnalazione non rilevi ai fini del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza la trasmette al Gestore delle Segnalazioni (inviandola all'indirizzo di posta elettronica [gestoresegnalazioni@asonext.com](mailto:gestoresegnalazioni@asonext.com)) per la relativa gestione, entro 5 giorni dal ricevimento della stessa, e dà contestualmente notizia al Segnalante della trasmissione al Gestore delle Segnalazioni.

Se la Segnalazione è rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della stessa entro 7 giorni dalla data di ricezione e contestualmente la invia al Gestore delle Segnalazioni (all'indirizzo di posta elettronica [gestoresegnalazioni@asonext.com](mailto:gestoresegnalazioni@asonext.com)), informandolo dell'avvio dell'istruttoria.

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

Nell'ambito dell'attività di verifica, l'Organismo di Vigilanza:

- può richiedere chiarimenti e integrazioni della Segnalazione al Segnalante e/o a 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 l'Organismo di Vigilanza 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. L'Organismo di Vigilanza competente 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 l'Organismo di Vigilanza dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto;
- può avvalersi per gli approfondimenti ritenuti necessari delle strutture organizzative aziendali di volta in volta competenti ovvero di professionisti esterni allo scopo incaricati.

Nello svolgimento dell'attività di verifica, l'OdV effettua un esame formale della stessa verificandone:


- la completezza e il rispetto dei criteri stabiliti nella presente procedura
- la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto per l'avvio della successiva fase di analisi
- l'eventuale gravità dei fatti segnalati e l'urgenza.

Una volta completata la già menzionata verifica preliminare, l'OdV:

- a) se la segnalazione risulta estranea all'oggetto della presente Procedura (ad esempio perché relativa ad una lamentela personale o inerente fatti di dominio pubblico o circostanze già riscontrate dall'Autorità Giudiziaria) o priva dei requisiti necessari propone al Gestore delle Segnalazioni di disporre l'archiviazione della segnalazione informandone il Segnalante (se rintracciabile);
- b) se la segnalazione è eccessivamente generica o incompleta, contatta/convoca il Segnalante (se rintracciabile) per chiedere elementi utili alla valutazione preliminare;
- c) qualora ravvisi una possibile violazione o comportamento illeciti, procede con la successiva fase di analisi.

Nel caso in cui la verifica preliminare si concluda positivamente (come indicato nel punto c), l'ODV procede all'analisi, interfacciarsi con le altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione, attraverso la messa a disposizione di dati, documenti o informazioni utili per l'analisi stessa e richiedere ulteriori elementi o approfondimenti al soggetto Segnalante (se rintracciabile), verbalizzando per iscritto il relativo colloquio e conservando il verbale agli atti, in modalità telematica.

Quindi, la funzione che effettua l'analisi svolge ogni attività ritenuta utile o necessaria, inclusa l'audizione del Segnalante (se rintracciabile), e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti segnalati, nel

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

rispetto dei principi di riservatezza ed imparzialità di giudizio, della normativa in materia di protezione dei dati personali e del CCNL applicabile.

All'esito della fase di analisi, l'OdV:

- a) qualora ritenga la segnalazione infondata, segnala al Gestore delle Segnalazioni di disporre l'archiviazione della segnalazione con motivazione scritta;
- b) qualora ritenga la segnalazione fondata e comprovata, comunica l'esito all'Amministratore Delegato (se non oggetto stesso della segnalazione) per l'adozione dei conseguenti provvedimenti decisionali.

La fase di analisi si conclude con un parere scritto dell'OdV, da cui risultino:

- i dati della segnalazione (nome del Segnalante – se noto – e del/dei segnalato/i, luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova o documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione dell'analisi (archiviazione o fondatezza della segnalazione).


Il già menzionato rapporto è archiviato dall'OdV per un periodo di 10 anni in via telematica, con modalità tali da impedirne l'accesso a terzi, e viene consegnata di persona all'Amministratore Delegato.

Qualora la segnalazione riguardi un membro del Consiglio di amministrazione o il Presidente del Consiglio di amministrazione, l'OdV la inoltra al Presidente del Collegio Sindacale.

Qualora la segnalazione riguardi l'Amministratore Delegato, l'OdV la inoltra al Presidente del Consiglio di amministrazione il quale può decidere se procedere direttamente, in proprio, alla fase di analisi o se incaricare la funzione Risorse Umane e procedere in via ordinaria, dandone in ogni caso notizia al Presidente del Collegio Sindacale.

Le modalità operative sopra descritte verranno seguite dall'Organismo di Vigilanza anche nel caso in cui la Segnalazione sia stata trasmessa all'Organismo stesso dal Gestore delle Segnalazioni in quanto ritenuta rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Durante l'attività di verifica, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a mantenere interlocuzioni con il Gestore delle Segnalazioni in merito alle attività svolte e da svolgere. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza comunica al Gestore delle Segnalazioni, entro 7 giorni dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, lo stato delle verifiche avviate o il loro esito e le azioni proposte. In tal modo il

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

Gestore delle Segnalazioni – in quanto responsabile delle Segnalazioni – potrà fornire riscontro al Segnalante nei termini di legge e segnalare le azioni conseguenti alle competenti strutture aziendali.

Il Gestore delle Segnalazioni inserisce in Piattaforma Informatica tutte le informazioni ricevute dall’OdV (comprese le attività svolte dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa), sia nel caso in cui la Segnalazione sia stata inviata all’Organismo di Vigilanza direttamente dal Segnalante che nel caso in cui sia stata trasmessa all’Organismo per il tramite del Gestore delle Segnalazioni in quanto presentata dal Segnalante tramite la Piattaforma Informatica.

#### 6.4 AZIONI CONSEGUENTI ALL’ISTRUTTORIA

A conclusione dell’istruttoria, se non ricorrono i presupposti per archiviare la Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni informa dell’esito degli accertamenti gli organi aziendali competenti al fine:

- dell’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;
- dell’attuazione delle azioni di miglioramento eventualmente individuate; nonché
- dell’avvio dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare (di seguito dettagliati).


#### PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Ricevuto il rapporto dal Gestore delle Segnalazioni, l’Amministratore Delegato decide se avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti segnalati ritenuti responsabili della violazione o del comportamento illegittimo e reputati responsabili a seguito dell’analisi compiuta e della valutazione effettuata.

Qualora sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione, il soggetto segnalante deve avere un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, purché nel rispetto della normativa e del CCNL applicabili e delle tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori.

L’Amministratore Delegato valuta, inoltre, con l’assistenza del Datore di lavoro, se avviare un procedimento disciplinare:

- nei confronti del Segnalante (se noto) che abbia agito con dolo o colpa grave, accertati e comprovati;
- nei confronti di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del soggetto segnalante (se rintracciabile);

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

- nei confronti dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione ed analisi della segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la segnalazione ricevuta. I procedimenti disciplinari adottati saranno quelli previsti dal CCNL applicabile, irrogate sulla base dello Statuto dei Lavoratori e nel rispetto del sistema disciplinare aziendale.

Oltre alle sanzioni disciplinari, potrà inoltre essere revocata la procura eventualmente conferita al dipendente.

Il segnalante (se rintracciabile) non deve essere messo a conoscenza dei provvedimenti adottati dalla Società.

#### PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI ORGANI SOCIETARI

Qualora la violazione o il comportamento illegittimo riguardino un componente degli organi sociali, il Consiglio di amministrazione e/o il Collegio Sindacale a seconda dei casi, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate in considerazione della gravità della violazione e nel rispetto della legge e dello Statuto sociale.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'Assemblea dei soci di procedere anche alla revoca della carica dell'amministratore interessato. Nel caso di violazione da parte dei Sindaci, il Consiglio di Amministrazione, sentita l'Assemblea, potrà fare domanda al Tribunale di revocare il mandato al sindaco interessato.

Nel caso di violazioni o comportamenti illegittimi posti in essere da un amministratore che sia anche dipendente della Società, sarà fatta in ogni caso salva l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari in base al rapporto di lavoro subordinato.


#### PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI TERZI

In caso di violazione o comportamento illegittimo da parte di terzi (consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, subappaltatori, ecc.), la Società potrà avvalersi delle clausole di risoluzione contenute nei contratti/lettere di incarico per le violazioni del sistema 231 (di cui la presente Procedura costituisce parte integrante).

#### MISURE CONSEGUENTI ED ULTERIORI

L'Amministratore Delegato può informare dei fatti oggetto della segnalazione l'autorità giudiziaria e/o le autorità di vigilanza nel caso in cui rilevi che tali fatti presentino le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile o amministrativo.

L'Amministratore Delegato, di concerto con il Datore di lavoro, definisce l'implementazione di eventuali

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la promozione della cultura di legalità e trasparenza all'interno della Società e promuove l'adozione di eventuali modifiche ed integrazioni alla presente Procedura e dei sistemi di controllo alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione dei risultati ottenuti.


#### 6.5 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.). I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Policy apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy.

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

#### 6.6 REPORTISTICA

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica annuale delle Segnalazioni ricevute e gestite, direttamente o tramite l'Organismo di Vigilanza, fornendo informazioni aggregate, che verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione della Società.

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

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

I canali di segnalazione da utilizzare in via ordinaria e prioritaria sono quelli interni messi a disposizione della Società come previsto al paragrafo 6 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.

### 7.1 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. uno dei componenti del Gestore delle Segnalazioni 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 8 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.



	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

## 7.2 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 8 che segue.

## 7.3 DENUNCIA

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


## 8. TUTELE

Le tutele di cui ai paragrafi che seguono si applicano se il Segnalante al momento della Segnalazione, sia mediante canali interni che esterni o denuncia:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione indicato al paragrafo 5.2 che precede;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente procedura.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui ai paragrafi 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

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela 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 compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

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").

#### 8.1 RISERVATEZZA

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 attraverso i canali interni, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza. 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 delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica, come indicati al paragrafo 5.1.6 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, alla funzione competente allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

Segnalazione ovvero mediante denuncia) 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 esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.


Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

## 8.2 TUTELA DA RITORSIONI

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata.

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;

	PRATICA OPERATIVA INTEGRATA	I.GE.03.03
	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	Rev.02 1 DICEMBRE 2023

- 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 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.

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.

## 9. 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 delle Segnalazioni - abbia (i) in malafede 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 Linea Guida;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all’esito dell’istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei componenti del Gestore delle Segnalazioni o dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell’istruttoria in caso di violazione dell’obbligo di riservatezza.

## 10. SANZIONI ANAC

In caso di violazione delle previsioni di cui al D. Lgs. 24/2023, l’ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni: (i) da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che sono stati violati gli obblighi di riservatezza; (ii) da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dallo stesso D. Lgs. 24/2023 nonché quando accerta che non è stata svolta attività di verifica e analisi delle Segnalazioni.

## 11. ARCHIVIAZIONE

La presente pratica operativa è archiviata secondo le modalità descritte nella procedura I.GE.02 “Tenuta sotto controllo delle informazioni documentate”.