PROCEDURA WHISTLEBLOWING

CONSORZIO SIR, SOLIDARIETA' IN RETE, CONSORZIO DI COOPERATIVE SOCIALI, SCS

REV. 2 16/09/2026

Indice

1. PREMESSA 2

2. OGGETTO DELLA VIOLAZIONE 3

3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 4

4. SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE 5

5. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE 5

6. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE 10

7. DIVULGAZIONE PUBBLICA 11

8. STRUMENTI DI TUTELA E PROTEZIONE DEL SEGNALANTE 11

9. SISTEMA SANZIONATORIO 13

10. DIVULGAZIONE 15

1. PREMESSA

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche "Decreto" o "D.Lgs. n. 24/2023") ha recepito e attuato nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea".

Il Decreto ha abrogato e contestualmente innovato la normativa in materia di *whistleblowing*, disciplinando i canali e le modalità di segnalazione, intensificando il sistema di tutele e garanzie accordato a chi effettua segnalazioni (i c.d. *whistleblowers*) e precisando le sanzioni applicabili in caso di violazione.

La procedura *whistleblowing* costituisce un fondamentale strumento di *compliance* aziendale, concesso ai dipendenti e ai collaboratori esterni di un ente al fine di segnalare la commissione di eventuali illeciti commessi in ambito aziendale attraverso modalità riservate e protette.

La procedura indicata nel presente documento (di seguito anche "Procedura") si fonda sulle disposizioni contenute nel D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, sulle direttive fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) all'interno delle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, sulle indicazioni contenute nella "Guida Operativa" pubblicata da Confindustria il 27 ottobre del 2023, nonché sulle previsioni del Regolamento UE 2016/679 (G.D.P.R.) in materia di *privacy* e protezione dei dati, e da ultimo sulle Linee Guida n. 1 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate da ANAC con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

La Procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società nella sua prima versione in data 30/11/2023 e nell'attuale versione in data 16/09/2026 e costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo disponibile sul sito internet www.consorziosir.it

Il Consiglio di Amministrazione deve, inoltre, svolgere un'attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento di tale funzionamento.

2. OGGETTO DELLA VIOLAZIONE

Attraverso la Procedura è possibile segnalare:

- violazioni delle disposizioni normative nazionali (illeciti penali, civili, amministrativi o contabili);
- condotte illecite che integrano le fattispecie di reato elencate nel D.Lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico adottati dalla Società;
- violazioni della normativa dell'Unione Europea rientranti in particolari settori (contratti 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 (ad esempio frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ad esempio violazioni della normativa UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori suindicati.

Pertanto, la Procedura non potrà essere utilizzata per presentare segnalazioni legate a un interesse di carattere personale del segnalante (ad esempio vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, rivendicazioni economiche).

3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle.

Per poter costituire oggetto di segnalazione, le violazioni devono essere state commesse nell'ambito di un contesto lavorativo e il segnalante deve esserne venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in ambito aziendale.

La Procedura, inoltre, può essere utilizzata per segnalare violazioni commesse nell'ambito di un rapporto lavorativo poi terminato oppure qualora il rapporto non sia ancora iniziato (ad esempio quando il segnalante apprende della violazione durante la fase di selezione, in altre fasi precontrattuali ovvero durante il periodo di prova).

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, precise e complete. In particolare, il *whistleblower* dovrà indicare puntualmente:

- i suoi dati identificativi (nome, cognome, luogo e data di nascita e recapito a cui comunicare l'esito dell'attività conseguente alla segnalazione);
- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificata la violazione;
- le modalità e le circostanze attraverso cui ha appreso della violazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di individuare colui il quale ha commesso la violazione.

Potrebbe essere molto utile, peraltro, allegare documenti comprovanti la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazioni ovvero indicare il nominativo di altri soggetti potenzialmente a conoscenza della violazione.

Tuttavia, la segnalazione non potrà essere considerata ammissibile qualora la stessa consista in una mera produzione di documenti senza che venga indicata e descritta la condotta illecita che si intende segnalare.

4. SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE

Chiunque abbia appreso di una violazione in ragione dello svolgimento delle sue funzioni lavorative potrà utilizzare la Procedura per effettuare una segnalazione.

Non è dirimente avere un contratto di lavoro (sia esso a tempo determinato o indeterminato). Difatti, potranno presentare una segnalazione *whistleblowing*:

- Soci e Azionisti;
- Consiglio di Amministrazione e Amministratori;
- Società di revisione;
- Collegio Sindacale;
- Dipendenti;
- Consulenti esterni;
- Collaboratori;
- Tirocinanti e Stagisti;
- Volontari;
- Qualsiasi altro soggetto che si relaziona con la Società.

5. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Qualora un individuo decida di voler effettuare una segnalazione *whistleblowing*, in primo luogo dovrà necessariamente avvalersi di una delle modalità previste e descritte di seguito, le quali costituiscono i c.d. canali interni di segnalazione, considerato che tali canali offrono maggiori garanzie in termini di sicurezza.

Al fine di presentare una segnalazione, il whistleblower potrà utilizzare la forma scritta o la forma orale. Difatti, il segnalante potrà, a sua scelta, decidere tra:

- inviare la segnalazione in una busta chiusa tramite posta raccomandata A/R al Membro esterno dell'Organismo di Vigilanza, Avv. Mariasole Mascia, all'indirizzo Corso Garibaldi 93 20121 Milano, nello specifico, come previsto dalla Linee Guida N°1 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, Approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025), utilizzando la protocollazione riservata in doppia busta: la prima busta contenente i dati identificativi della persona segnalante; la seconda, con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" indirizzata al gestore della segnalazione. La segnalazione sarà poi

registrata in maniera riservata, mediante un autonomo registro di protocollazione o altro strumento in uso presso l'ente, da parte del gestore (cfr. § 3.1. delle LLGG di cui alla delibera n. 311/2023);

- chiedere un incontro, al Membro esterno dell'Organismo di Vigilanza, Avv. Mariasole Mascia, presso il suo Studio, sito in Milano, Corso Garibaldi 93 o presso una sede del consorzio (in base alla volontà del segnalante), da svolgersi necessariamente entro quindici giorni dalla richiesta, previo contatto telefonico al numero 3420308693. Durante l'incontro verrà redatto un verbale che verrà sottoscritto anche dal segnalante, il quale potrà sempre verificare e rettificare quanto scritto al momento della sottoscrizione.

Quale che sia la modalità selezionata, la segnalazione dovrà essere indirizzata al Membro esterno dell'Organismo di Vigilanza incaricato, in quanto soggetto competente a gestire le segnalazioni *whistleblowing*. Qualora la segnalazione interna venga erroneamente presentata ad un soggetto diverso, quest'ultimo dovrà trasmettere, entro sette giorni dal suo ricevimento, la segnalazione al Membro esterno dell'Organismo di Vigilanza incaricato, in conformità all'art. 4, co. 6, d.lgs. n. 24/2023, nel rispetto della riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione, dando notizia della trasmissione, laddove possibile, al segnalante *whistleblower*.

Nel caso di segnalazione anonima l'ente è comunque tenuto a registrare la segnalazione e a conservare la relativa documentazione rendendo così possibile rintracciarla qualora la persona segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi ad ANAC di aver subìto misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima (art. 16, co. 4, d.lgs. n. 24/2023).

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata, oltre che al soggetto interno competente a gestirla, anche a più soggetti esterni all'ente, occorre valutare se si sia in presenza di una divulgazione pubblica. Si ricorda che il d.lgs. n. 24/2023 richiede (art. 2, co. 1, lett. f)) la comunicazione a un "*numero elevato*" di soggetti esterni per avere una divulgazione pubblica. Occorre, pertanto, richiedere alla persona segnalante appositi chiarimenti in merito alle circostanze che hanno condotto alla diffusione delle informazioni per accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste dall'art. 15 del menzionato decreto.

È bene precisare che, in presenza di una divulgazione pubblica inviata anche al canale interno, il gestore del canale interno è tenuto a darvi seguito, così come tutti gli altri soggetti investiti per i rispettivi profili di competenza.

Nel caso in cui non ricorra alcuna condizione prevista dall'art. 15 del d.lgs. n. 24/2023, la divulgazione pubblica sarà considerata come una segnalazione ordinaria e non sarà, quindi, applicabile l'istituto del *whistleblowing*.

A seguito della ricezione della segnalazione, il Membro dell'Organismo di Vigilanza incaricato svolgerà le seguenti attività:

- entro sette giorni dalla data di ricevimento della segnalazione, dovrà rilasciare al *whistleblower* l'avviso di ricevimento della stessa, laddove il segnalante abbia indicato un recapito e non sia rimasto nel totale anonimato.
- dovrà, poi, protocollare la pratica, assegnandole un numero identificativo e utilizzando idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza della segnalazione e di tutti i soggetti coinvolti (segnalante e segnalato);
- successivamente, svolgerà verifiche, analisi e approfondimenti al fine di valutare la fondatezza della segnalazione.

  Preliminarmente il gestore verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi).

  Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come di *whistleblowing*, il gestore potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno all'ente che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante. L'ente potrà comunque valutare, per una maggiore tutela della persona segnalante, di mantenerne riservata l'identità anche se la segnalazione non è qualificabile come di *whistleblowing*.

  Il gestore valuta altresì che la segnalazione:

  - si basi su fatti sufficientemente precisi;

  - contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

- contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

Resta ferma la possibilità per il gestore di richiedere alla persona segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione.

Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il gestore potrà archiviare la segnalazione, fornendo in ogni caso alla persona segnalante la motivazione della decisione.

Il gestore delle segnalazioni può venire a conoscenza dei dati identificativi della persona segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario ai fini istruttori, registrando l'accesso all'identità e le ragioni addotte.

Verificata l'ammissibilità della segnalazione il gestore può procedere con l'istruttoria vera e propria, che consiste nell'effettuare tutte le opportune verifiche, analisi e valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Per le verifiche e gli accertamenti nell'ambito della propria istruttoria, il gestore può:

a) accedere, secondo quanto previsto nell'atto organizzativo/MOG 231, ai servizi dell'ente (ad esempio banche dati, piattaforme, *data-base* e ogni altro applicativo in uso presso l'ente);

b) coinvolgere, ove ritenuto opportuno, altre strutture interne o esterne all'ente;

- potrà, inoltre, mantenere l'interlocuzione con il segnalante, chiedendo anche eventuali integrazioni allo stesso e/o rivolgersi tempestivamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, nel caso in cui emerga una possibile violazione della normativa di settore, garantendo la massima riservatezza circa il segnalante e il contenuto della segnalazione;

Nel caso in cui si renda necessario, il gestore trasmette l'intera documentazione pervenuta - nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione - alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa whistleblowing. Laddove l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità

giudiziaria o contabile, il gestore fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante.

È importante evidenziare che le persone devono essere preventivamente informate della eventualità che la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

- potrà formulare raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati;
- entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, dovrà fornire un riscontro al *whistleblower* in merito all'attività svolta e all'esito della procedura: l'archiviazione; la valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione; trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Come già chiarito nelle LLGG di cui alla delibera ANAC n. 311/202338, il termine non è perentorio. Può, infatti, verificarsi che alcuni accertamenti e analisi richiedano tempi maggiori. Resta, tuttavia, ferma la necessità di comunicare l'esito dell'istruttoria della segnalazione.

  Il gestore manterrà aperta la comunicazione con la persona segnalante durante tutto il processo di gestione della segnalazione, mediante i canali indicati dal *whistleblower*, laddove da quest'ultimo comunicati.
- a conclusione della fase istruttoria, dovrà assumere la sua decisione, motivandola compiutamente.

All'esito di tutta questa attività, il Membro dell'Organismo di Vigilanza incaricato potrà:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e valutare l'adozione degli opportuni provvedimenti, quali la revisione di procedure o processi interni (attraverso il coinvolgimento degli organi/funzioni interne competenti), la trasmissione degli atti all'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD), la trasmissione degli atti all'Autorità Giudiziaria. Si precisa che al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli

eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

La gestione (inclusa la valutazione degli organi interni o esterni da coinvolgere) e l'esito dell'istruttoria sono rimessi all'autonomia del gestore e mai subordinati al previo esame dell'organo di indirizzo, il quale potrà essere coinvolto solo a valle dell'istruttoria, ove ne vengano ravvisati profili di competenza.

Il Membro dell'Organismo di Vigilanza incaricato è tenuto a tracciare ed archiviare correttamente e compiutamente tutte le attività compiute a seguito della ricezione della segnalazione, al fine di dimostrare la corretta diligenza nel dare seguito a quanto denunciato dal *whistleblower*.

Una volta concluse le attività di gestione della segnalazione, il gestore dovrà cancellare sia la segnalazione sia la relativa documentazione, al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Resta inteso che potranno, invece, essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; ecc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione. Ciò in considerazione della circostanza che tali atti e documenti non contengono di regola riferimenti puntuali alla persona segnalante, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, co. 5, del d.lgs. n. 24/2023, ai sensi del quale, quando la contestazione disciplinare "*sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità*".

6. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE

Il *whistleblower* può, inoltre, presentare una segnalazione attraverso il canale c.d. esterno gestito dall'Autorità Garante Anticorruzione (ANAC).

Il segnalante, infatti, può utilizzare il canale c.d. esterno ed interpellare l'ANAC se:

- la Società non ha predisposto un canale di segnalazione interno ovvero ne ha predisposto uno non conforme alla normativa;
- il segnalante ha già utilizzato il canale c.d. interno e la sua segnalazione non ha avuto alcun seguito;
- il segnalante ha fondati motivi per temere atti ritorsivi nei suoi confronti oppure per ritenere che alla sua segnalazione non sarebbe dato seguito;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In tutti questi casi, il segnalante può rivolgersi all'ANAC attraverso la piattaforma presente sul sito istituzionale (www.whistleblowing.anticorruzione.it/#/), le linee telefoniche e i sistemi di messaggistica vocale oppure, su richiesta del segnalante, tramite un incontro diretto.

7. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Infine, al *whistleblower* è conferita un'ulteriore modalità per presentare la segnalazione di condotte illecite commesse in ambito aziendale: la divulgazione pubblica tramite la stampa, mezzi elettronici o altri mezzi in grado di raggiungere un elevato numero di persone (ad esempio i *social network*). Quest'ultimo strumento, però, può essere utilizzato soltanto quando:

- il segnalante ha già interpellato l'ANAC senza, però, aver ricevuto riscontro alcuno;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un concreto, imminente e palese pericolo per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di atti ritorsivi nei suoi confronti ovvero possa non avere efficacia e seguito.

8. STRUMENTI DI TUTELA E PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

La novità più rilevante apportata alla disciplina *whistleblowing* previgente dal D.Lgs. n. 24/2023 consiste nel sistema di tutela e protezione concesso al soggetto che decide di segnalare una condotta illecita commessa in ambito aziendale.

In particolare, il Decreto tutela il segnalante attraverso i seguenti strumenti:

- obbligo di riservatezza con riferimento alla sua identità;
- assoluto divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- limitazione della sua responsabilità per la rivelazione o la divulgazione di alcune categorie di informazioni protette, qualora ovviamente acquisite attraverso una modalità lecita.

Come detto, la prima tutela conferita ai *whistleblowers* consiste nell'obbligo di riservatezza della sua identità personale e di qualsiasi altro dato o altra informazione dai quali possa evincersi la sua identità. A tale obbligo sono tenuti i Gestori delle segnalazioni, l'ANAC e le Autorità amministrative a cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute. Qualora l'identità del segnalante risulti indispensabile per garantire al soggetto accusato di difendersi, si potrà procedere solo previo consenso del segnalante. Quindi, il segnalante riceverà una comunicazione scritta nella quale si comunicheranno le ragioni per cui il disvelamento della sua identità è fondamentale e si chiederà allo stesso di prestare il consenso a rivelare i suoi dati personali. Va da sé che in questi casi, qualora il *whistleblower* non presti il proprio consenso, la segnalazione non potrà avere alcun seguito.

Ulteriore strumento di tutela e protezione concesso al segnalante è l'assoluto divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto aziendale e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Il Decreto stabilisce espressamente che gli atti ritorsivi sono nulli. Possono costituire atti ritorsivi, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la 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, qualora il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il soggetto al quale denunciare l'esistenza di presunti atti ritorsivi è l'ANAC.

Al segnalante *whistleblower* viene, poi, accordata una limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla divulgazione di alcune categorie di informazioni, per le quali, invece, sussisterebbe responsabilità civile, penale o amministrativa. Nello specifico, il segnalante non risponde per le seguenti condotte:

- 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.c.);
- 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.

Ovviamente, qualora il segnalante abbia acquisito determinate informazioni illecitamente, resta ferma la sua responsabilità in sede penale, civile, amministrativa e disciplinare.

Queste tutele, peraltro, sono concesse non solo al segnalante ma anche ad altri soggetti, quali:

- il facilitatore (la persona fisica che assiste il *whistleblower* nel processo di segnalazione e che lavora nel medesimo contesto lavorativo);
- le persone operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legati a esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante;
- enti presso i quali il segnalante lavora.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

Il D.Lgs. n. 24/2023 prevede una serie di sanzioni amministrative in capo ai trasgressori delle disposizioni stabilite in materia di *whistleblowing*.

Nello specifico, le sanzioni amministrative previste sono le seguenti:

- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato che la persona fisica individuata come responsabile dell'illecito ha commesso azioni ritorsive;
- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato che la persona fisica individuata come responsabile dell'illecito ha ostacolato la segnalazione o ha tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato che la persona fisica individuata come responsabile dell'illecito ha violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023 (restano comunque salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali);
- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione (in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo dell'Ente);
- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato 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 dal Decreto (in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo dell'Ente);
- da 10.000 a 50.000 Euro quando viene accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (in tal caso responsabile è considerato il Gestore delle segnalazioni);
- da 500 a 2.500 Euro, quando viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

Quindi, il *whistleblower* dovrà presentare la segnalazione con diligenza e in buona fede e nel rispetto della *ratio* della normativa in materia e della Procedura aziendale elaborata. La segnalazione non dovrà essere pretestuosa, opportunistica o strumentale né potrà avere contenuto diffamatorio o calunnioso. Peraltro, per il segnalante sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle competenti sedi, eventuali forme di abuso o utilizzo improprio della Procedura.

Il soggetto segnalato, invece, ha il divieto di compiere qualsiasi tipo di azioni discriminatorie, vessatorie o ritorsive nei confronti del *whistleblower* e di ostacolare lo svolgimento dell'attività di indagine da parte del Gestore delle segnalazioni.

In ogni caso, per l'applicazione di eventuali ed ulteriori sanzioni, si rimanda interamente alle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili ai singoli individui responsabili delle violazioni e ai Regolamenti Aziendali.

10. DIVULGAZIONE

La presente Procedura verrà comunicata a tutti i soggetti interessati dalla normativa tramite informativa a mezzo e-mail, verrà affissa fisicamente sulla bacheca e verrà pubblicata sull'intranet aziendale.

È dovere di ciascun soggetto interessato dalla normativa prendere immediata visione della Procedura e apprenderne puntualmente gli elementi costitutivi.

Edizione rev. 2 del 16 settembre 2026

Per il CdA
Il ~~Presidente~~ Legale Rappresentante