


# West Sicilia Gate S.r.l.

## Procedura sulla gestione delle Segnalazioni Whistleblowing ai sensi del d.lgs. 24/2023

| VERSIONE | DATA | APPROVAZIONE |
|---|---|---|
| [1.0] | [22.10.2026] | Consiglio di Amministrazione |

# Sommario

1. Campo di applicazione e finalità ..... 3
2. Riferimenti ..... 3
3. La Segnalazione Whistleblowing ..... 3
3.1. Quali violazioni possono essere segnalate ..... 4
3.2. Chi può svolgere una Segnalazione Whistleblowing ..... 4
3.3. Cosa deve contenere la Segnalazione Whistleblowing ..... 4
3.4. Altre tipologie di segnalazioni ..... 5
3.4.1. Le segnalazioni anonime ..... 6
4. Il canale di segnalazione interno: Piattaforma, Gestore e Referente Interno ..... 6
4.1. Come svolgere una Segnalazione Whistleblowing (scritta o orale) tramite la Piattaforma ..... 7
4.2. Gestione delle segnalazioni ..... 7
4.2.1. Avviso di ricevimento della segnalazione ..... 7
4.2.2. Fase di esame preliminare della segnalazione ricevuta ..... 8
4.2.3. Fase di istruttoria e accertamento della Segnalazione Whistleblowing ..... 8
4.2.4. Fase di riscontro ..... 9
5. Il canale di segnalazione esterno ..... 9
6. La divulgazione Pubblica ..... 10
7. Garanzia di riservatezza e Tutela ..... 10
7.1. I Soggetti Tutelati ..... 10
7.2. L'obbligo di Riservatezza ..... 10
7.3. Divieto di ritorsione ..... 11
7.4. Misure di Sostegno ..... 12
7.5. Limitazione della Responsabilità ..... 12
7.6. Rinunce e transazioni ..... 12
8. Conservazione della Documentazione e dei Dati personali raccolti ..... 12
9. Sanzioni e segnalazioni infondate ..... 13

# 1. Campo di applicazione e finalità

Il d.lgs. 24/2023 (nel prosieguo anche "**Decreto**") recepisce e attua la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (nel prosieguo "**Direttiva**").

Il Decreto ha introdotto nuovi canali di segnalazione e rafforzato le tutele previste in capo al Whistleblower e ad altri soggetti a questo collegati.

Il presente documento (di seguito "**Procedura**") disciplina il processo di effettuazione e gestione delle Segnalazioni Whistleblowing tramite il canale di segnalazione interno, come meglio definito nel prosieguo.

La Procedura è adottata da West Sicilia Gate S.r.l. (nel prosieguo anche "**Società**"), in ottemperanza al Decreto, a seguito:

- di attenta e approfondita valutazione circa gli elementi qui dettagliati, in particolare circa i ruoli organizzativi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing e le relative responsabilità;
- del coinvolgimento delle organizzazioni sindacali tramite trasmissione di una comunicazione informativa atta ad acquisire eventuali osservazioni indirizzata alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) della Società / alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) della Società / alle organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

La Procedura costituisce parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 (di seguito "**Modello**") implementato da parte della Società.

# 2. Riferimenti

- D.lgs. 24/2023 di recepimento della Dir. UE 1937/2019;
- Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 della Società;
- Sistema procedurale di Società;
- Codice Etico della Società;
- D. Lgs. 231/2001;
- D. Lgs. 196/03 (cod. Privacy), Reg. (UE) 679/2016 (GDPR) e le disposizioni normative collegate in materia di protezione dei dati personali;
- "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 ANAC in materia" approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 come modificata e integrata con delibera n. 479 del 26 novembre 2025 da ANAC;
- "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione" approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2026 dal ANAC;
- Linee Guida, provvedimenti e pareri dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.

# 3. La Segnalazione Whistleblowing

La Procedura mira a incoraggiare i soggetti individuati al successivo paragrafo 3.2., (c.d. Whistleblowers) a segnalare informazioni riguardanti fondati sospetti di effettive o potenziali **Violazioni**

(per tali intendendosi gli illeciti indicati al successivo paragrafo 3.1) che si siano già verificate o che, sulla base di elementi concreti, possono verificarsi, nell'ambito del **Contesto lavorativo** della Società (per "Contesto Lavorativo" si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le 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 o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile).

## 3.1. Quali violazioni possono essere segnalate

Come sancito all'art. 2 del Decreto, gli enti che:

- rientrino nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001,
- abbiano adottato un Modello e
- nell'ultimo anno non abbiano raggiunto la media di lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato pari a 50 (cinquanta)

sono tenuti a istituire canali di segnalazioni interni che consentano ai soggetti di cui al paragrafo 3.2 di comunicare **informazioni sulle seguenti Violazioni**:

1) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
2) violazioni del Modello.

## 3.2. Chi può svolgere una Segnalazione Whistleblowing

Il Decreto amplia rispetto al passato il novero di soggetti legittimati ad effettuare una Segnalazione Whistleblowing, comprendendo:

- I lavoratori subordinati della Società;
- I lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione con la Società;
- I lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- I liberi professionisti o i consulenti;
- I volontari o i tirocinanti, anche non retribuiti;
- Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tali soggetti (nel prosieguo "**Whistleblower**") sono legittimati ad effettuare una Segnalazione Whistleblowing e godono delle tutele di cui al successivo paragrafo 7 sia quando il loro rapporto giuridico con la Società sia in essere, sia quando lo stesso sia cessato o non sia ancora iniziato (anche durante il periodo di prova), ma sempre a patto che le informazioni sulla violazione siano state raccolte durante il rapporto stesso, durante il processo di selezione o di altre fasi precontrattuali, e dunque nel c.d. Contesto Lavorativo.

Le segnalazioni svolte dai Whistleblower e contenenti le informazioni sulle Violazioni di cui al paragrafo 3.1 che precede sono considerate **Segnalazioni Whistleblowing** e verranno gestite come meglio dettagliato nel prosieguo.

## 3.3. Cosa deve contenere la Segnalazione Whistleblowing

Anche al fine di agevolare la verifica dell'oggetto delle Segnalazioni Whistleblowing, occorre che le stesse siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il Whistleblower deve pertanto impegnarsi a fornire tutti gli elementi utili per procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione

Whistleblowing, sebbene non sia indispensabile che il Whistleblower disponga di tutte le prove necessarie a dimostrare il fatto riportato.

È necessario che il Whistleblower riporti:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati e le relative condotte;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha realizzato i fatti segnalati (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), e i soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito.

Inoltre, è opportuno che il Whistleblower riporti:

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- eventuali soggetti coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il Whistleblower ometta uno o più degli elementi indicati, la comunicazione verrà valutata a patto che sia sufficientemente circostanziata e vi sia la possibilità di richiedere le opportune integrazioni.

## 3.4. Altre tipologie di segnalazioni

**All'interno del perimetro di applicazione del Decreto vi rientrano esclusivamente le Segnalazioni Whistleblowing come sopra descritte.**

Pertanto, per maggiore chiarimento si chiarisce che **NON** sono ricomprese tra le Segnalazioni Whistleblowing quelle:

- riportanti informazioni sulle violazioni diverse da quelle indicate al paragrafo 3.1. che precede;
- inviate da soggetti diversi rispetto a quelli indicati al paragrafo 3.2. che precede
- riportanti informazioni sulle violazioni non apprese nel Contesto Lavorativo.

Inoltre, come sancito all'art. 1 del Decreto, **NON** rientrano nelle Segnalazioni Whistleblowing:

a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o inerente al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
b) le violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'UE indicati nella parte II dell'Allegato alla Direttiva.
c) le violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Ancora, **NON** sono ricomprese tra le Segnalazioni Whistleblowing, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

### 3.4.1. Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Relativamente al canale di segnalazione interno, di cui al successivo paragrafo 4, attraverso la piattaforma è possibile svolgere una segnalazione anonima.

Si precisa che le segnalazioni anonime **NON** rientrano tra le Segnalazioni Whistleblowing. Tuttavia, qualora il segnalante anonimo, successivamente identificato, dichiari di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che il Decreto garantisce a fronte di misure ritorsive. In tal senso, le segnalazioni anonime verranno registrate e la relativa documentazione verrà conservata secondo i criteri generali di conservazione degli atti rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

Si anticipa che la segnalazione anonima potrà essere gestita secondo le modalità di gestione previste per una Segnalazione Whistleblowing esclusivamente in presenza di determinate condizioni, meglio indicate nel prosieguo.

# 4. Il canale di segnalazione interno: Piattaforma, Gestore e Referente Interno

Il Decreto impone l'obbligo di istituire un canale di segnalazione interno a cui si affiancano ulteriori possibilità di segnalazione per il Whistleblower: il canale di segnalazione esterno, la divulgazione pubblica e la denuncia all'Autorità Giudiziaria. Tuttavia, il Decreto non rimette in capo al Whistleblower la scelta del canale di segnalazione, preferendo, in via prioritaria, il canale di segnalazione Interno: solo al verificarsi di alcune circostanze è infatti possibile ricorrere al canale di segnalazione esterno o godere delle tutele previste dal Decreto in caso di divulgazione pubblica.

La Società ha previsto l'impiego di una piattaforma informatica per l'accesso al canale di segnalazione interno, attraverso il quale il Whistleblower può svolgere una Segnalazione Whistleblowing (di seguito "**Piattaforma**"). La Piattaforma (EQS Integrity Line) garantisce la riservatezza dei dati del Whistleblower e delle informazioni contenute nella Segnalazione Whistleblowing, anche attraverso la crittografia.

**Il canale di segnalazione interno è accessibile al seguente link https://wsg.integrityline.com/**

Al fine di rendere facilmente accessibile da parte di tutti gli aventi diritto (i soggetti indicati al paragrafo 3.2. che precede) il canale di segnalazione interno, tale link sarà inoltre raggiungibile anche dal sito web della Società.

Il soggetto preposto dalla Società alla gestione della Piattaforma in via esclusiva è Baker Tilly Italia Legal S.r.l. S.t.a. (di seguito anche "**Gestore**").

Il Gestore, soggetto esterno, autonomo, indipendente e specificamente formato, verrà supportato dal referente del Sistema di Gestione Integrato (SGI), in qualità di referente interno alla Società (di seguito "**Referente Interno**").

Il Referente Interno è stato individuato dalla Società previo accertamento dei requisiti di autonomia, formazione e competenza.

Nell'ipotesi in cui il Gestore ritenga che il Referente Interno versi, o possa versare, in una situazione di conflitto di interessi (ad esempio, perché il Referente Interno coincide con la persona segnalante, con la persona coinvolta o interessata dalla segnalazione o perché in presenza di situazioni che possano

minare la sua imparzialità), il Gestore coinvolge la funzione interna ritenuta competente sulla base delle circostanze del caso specifico.

## 4.1. Come svolgere una Segnalazione Whistleblowing (scritta o orale) tramite la Piattaforma

**La Piattaforma è l'unico mezzo attraverso il quale svolgere una Segnalazione Whistleblowing.** Nell'ipotesi in cui un diverso soggetto riceva per errore una Segnalazione Whistleblowing, dovrà trasmetterla entro 7 giorni al Gestore, nel rispetto della riservatezza del Whistleblower e del contenuto della Segnalazione Whistleblowing. Nel caso in cui una Segnalazione Whistleblowing sia inviata, contestualmente, a più soggetti, deve essere considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente. Pertanto, coloro ai quali non compete ricevere tali segnalazioni dovranno trasmetterle, entro 7 giorni dal ricevimento, al Gestore, dandone contestualmente notizia al Whistleblower. Si precisa che la Società si riserva di adottare sanzioni disciplinari nei casi di mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione.

A seguito del collegamento sulla Piattaforma, la persona segnalante deve cliccare sul pulsante "Crea un Report".

In questa sezione del sito, la persona segnalante dovrà compilare un breve questionario e potrà anche:

- Svolgere una segnalazione orale, cliccando sull'icona del microfono (in modo da registrare un messaggio vocale – la cui voce viene automaticamente distorta);
- Allegare file per una dimensione massima indicata dalla Piattaforma (ad oggi, 100MB per file), cliccando sull'icona paperclip;
- Scattare una foto con un dispositivo mobile, cliccando sull'icone della fotocamera.

Nella sezione "informazioni di contatto", la persona segnalante può scegliere se rimanere anonimo o fornire il proprio nome e indirizzo e-mail (per questioni legate alla tutela della riservatezza della persona segnalante, si prega di non indicare l'indirizzo e-mail aziendale).

Viene richiesto alla persona segnalante di inserire una password e di confermare la presa visione della privacy policy. A seguito dell'inserimento della password, il sistema genererà un "case id", che la persona segnalante dovrà avere cura di conservare. La persona segnalante potrà rimanere in contatto con il Gestore e controllare lo stato di avanzamento della gestione della segnalazione cliccando sul pulsante "inbox sicura" e inserendo "case id" e password.

La persona segnalante potrà anche richiedere, tramite la Piattaforma, un incontro diretto con il Gestore, tramite la inbox sicura o dichiarandolo nel questionario. Questo incontro verrà concesso entro un termine ragionevole e secondo le modalità ritenute più opportune. Infine, previo consenso del segnalante, il Gestore può procedere alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, alla redazione di un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante. Naturalmente, laddove si proceda alla trascrizione della segnalazione, il contenuto di quest'ultimo potrà essere sempre verificato e rettificato dalla persona segnalante al momento della sottoscrizione.

## 4.2. Gestione delle segnalazioni

### 4.2.1. Avviso di ricevimento della segnalazione

Una volta ricevuta una segnalazione tramite la Piattaforma, il Gestore è tenuto a rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

Si precisa che l'avviso non implica, per il Gestore, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante con riferimento alla ricezione e presa in carico della segnalazione.

### 4.2.2. Fase di esame preliminare della segnalazione ricevuta

Il Gestore verifica che la segnalazione sia qualificabile come Segnalazione Whistleblowing valutando i c.d. presupposti soggettivi e oggettivi. In tal senso, il Gestore verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. 24/2023 (si veda paragrafo 3.2 che precede) e che l'oggetto della stessa possa rientrare nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (si veda paragrafo 3.1 che precede).

Qualora la segnalazione sia qualificabile come Segnalazione Whistleblowing, il Gestore svolge un esame preliminare delle informazioni comunicate dal Whistleblower (si veda paragrafo 3.3. che precede), limitandosi a verificare che la stessa non sia manifestamente infondata. Il Gestore può richiedere chiarimenti e/o ulteriori informazioni (compresi documenti) al Whistleblower. Laddove quest'ultimo non fornisca tali informazioni entro 3 mesi dalla richiesta, il Gestore potrà archiviare la Segnalazione Whistleblowing, comunicandone le motivazioni al Whistleblower.

Qualora la segnalazione sia anonima, il Gestore si riserva di gestirla alla stregua di una Segnalazione Whistleblowing, a condizione che la stessa riporti informazioni complete e apparentemente fondate e che sia possibile procedere alla fase istruttoria, mantenendo le interlocuzioni con il soggetto segnalante.

Qualora, invece, la segnalazione non sia qualificabile come Segnalazione Whistleblowing, il Gestore procede all'archiviazione, trasmettendo la segnalazione al Referente Interno e dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

### 4.2.3. Fase di istruttoria e accertamento della Segnalazione Whistleblowing

Laddove, a seguito dell'esame preliminare, quanto segnalato non risulti manifestamente infondato, si apre la fase istruttoria, che consiste nell'effettuare le opportune verifiche, analisi e valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Nello svolgimento di tale fase, il Gestore:

- mantiene le interlocuzioni con il Whistleblower, richiedendogli, ove necessario, integrazioni/chiarimenti tramite la Piattaforma (qualora il Whistleblower non fornisse gli elementi integrativi/chiarimenti entro 3 mesi dalla richiesta, il Gestore procede all'archiviazione della Segnalazione Whistleblowing, comunicandone le motivazioni al Whistleblower);
- coinvolge tempestivamente il Referente Interno e lo informa circa gli elementi della Segnalazione Whistleblowing utili per dare avvio ad eventuali indagini interne;
- coinvolge l'Organismo di Vigilanza o membri dello stesso, per quanto di competenza;
- ove necessario, si avvale di esperti o periti esterni alla Società;
- conclude l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione, procedendo all'archiviazione e informando il Whistleblower.

Il Referente Interno, avendo cura di mantenere la massima riservatezza dei contenuti della Segnalazione Whistleblowing e di tutti i soggetti ivi indicati:

- verifica quanto riportato dal Gestore e svolge eventuali indagini interne, anche individuando e coinvolgendo funzioni aziendali competenti;
- riferisce al Gestore l'esito delle indagini e condivide con lo stesso il riscontro da fornire al Whistleblower.

### 4.2.4. Fase di riscontro

Il Gestore è tenuto a comunicare al Whistleblower gli esiti dell'istruttoria entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione Whistleblowing. Si precisa che tale termine non è perentorio, potendo verificarsi che alcuni accertamenti e analisi richiedano tempi maggiori. In questi casi, il Gestore mantiene le interlocuzioni con il Whistleblower, informandolo sugli avanzamenti dell'istruttoria.

Al termine della fase istruttoria, il Gestore ne comunica l'esito al Whistleblower informandolo circa:

- l'archiviazione della Segnalazione Whistleblowing;
- la valutazione del *fumus* di fondatezza della Segnalazione Whistleblowing;
- la trasmissione agli organi preposti interni (individuati dal Referente Interno) o enti/istituzioni esterne (anche sentito il Referente Interno), ognuno secondo le proprie competenze.

Si precisa che non competono al Gestore alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e ai successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla fase istruttoria.

# 5. Il canale di segnalazione esterno

Il Whistleblower può ricorrere a tale canale solo a determinate condizioni descritte all'art. 6 del Decreto:

1) non è previsto, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna oppure, sebbene obbligatorio, lo stesso non sia attivo o, se anche attivato, lo stesso non sia conforme al Decreto;
2) il Whistleblower ha già effettuato una segnalazione tramite canale di segnalazione Interno, ma la stessa non ha avuto seguito;
3) il Whistleblower ha fondati motivi di ritenere che, qualora effettuasse una Segnalazione Whistleblowing tramite canale di segnalazione Interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure potrebbe determinare rischio di ritorsione;
4) il Whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Al verificarsi di una di queste condizioni, il Whistleblower può ricorrere al canale di segnalazione Esterno, gestito dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione).

Il canale di segnalazione esterno, gestito da ANAC sarà accessibile seguendo le modalità indicate sul sito di ANAC.

Il Whistleblower godrà delle Tutele di cui al successivo paragrafo 7.

Come prevista dalle Linee Guida dell'ANAC, relativamente al settore privato, tale canale segnalazione **NON** può essere impiegato per comunicare condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello (Linee Guida approvate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, pag. 48).

# 6. La divulgazione Pubblica

Il Whistleblower potrà godere delle Tutele pur effettuando una c.d. divulgazione Pubblica (ricorso a social media, testate giornalistiche, altre modalità di divulgazione…) per effettuare la Segnalazione Whistleblowing a condizione che:

1) abbia preliminarmente utilizzato il canale di segnalazione interno o esterno, senza ricevere riscontro nei termini previsti dal Decreto;
2) il Whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3) il Whistleblower ha fondato motivo di ritenere che il ricorso al canale di segnalazione esterno possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

Si precisa che anche al verificarsi delle condizioni summenzionati, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla divulgazione pubblica devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

Come rappresentato nelle Linee Guida n. 311 pubblicate da ANAC, si precisa che ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre Tutele; mentre, se il segnalante ricorre a pseudonimo o nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni.

# 7. Garanzia di riservatezza e Tutela

## 7.1. I Soggetti Tutelati

Oltre ai soggetti di cui al paragrafo 3.2, le tutele che verranno descritte nel prosieguo sono estese ai seguenti soggetti (di seguito "Soggetti Tutelati"):

1) ai Facilitatori, soggetti che assistono il Whistleblower nel processo di segnalazione, operando all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
2) alle persone del medesimo Contesto lavorativo che abbiano un legame affettivo stabile con il Whistleblower o siano parenti dello stesso entro il quarto grado;
3) ai colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Whistleblower e che abbiano un rapporto abituale e corrente con lo stesso;
4) agli Enti di proprietà del Whistleblower;
5) agli Enti presso cui il Whistleblower lavora.

## 7.2. L'obbligo di Riservatezza

L'identità del Whistleblower e qualsiasi altra informazioni da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del Whistleblower medesimo a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

In ambito giurisdizionale, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Whistleblower è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.; nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Whistleblower non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

In ambito disciplinare, l'identità del Whistleblower non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione Whistleblowing, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione Whistleblowing e la conoscenza del Whistleblower sia indispensabile per la difesa del segnalato, la Segnalazione Whistleblowing sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Whistleblower alla rivelazione della propria identità.

Oltre al consenso del Whistleblower per la rivelazione della propria identità, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione in caso di (i) procedimento disciplinare dove l'identità del Whistleblower sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare; (ii) procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La tutela della riservatezza si espande all'identità delle persone coinvolge e delle persone menzionate nella Segnalazione Whistleblowing fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione Whistleblowing medesima. Il soggetto segnalato può essere sentito, anche su sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La violazione degli obblighi di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, oltre che di ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

## 7.3. Divieto di ritorsione

Il Decreto vieta ogni forma di ritorsione, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai Soggetti Tutelati.

**Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:**

- **che vi fosse il "fondato motivo", nel Whistleblower, di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;**
- **che la Segnalazione Whistleblowing sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.**

**Ciò implica che il Whistleblower dovrà prestare un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.**

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto, i Soggetti Tutelati non possono subire ritorsioni, per tali intendendosi:

- 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 sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le 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;

- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui Social media, o i pregiudizi finanziari o economici, comprese la perdita delle opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o 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.

Qualora uno dei Soggetti Tutelati subisse ritorsioni, lo stessa può denunciare l'accaduto all'ANAC, che informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Per acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Gli atti assunti in violazione dell'Art. 17 del Decreto sono nulli (es. se un soggetto che gode di tutela è stato licenziato, lo stesso dovrà essere reintegrato).

### 7.4. Misure di Sostegno

Presso l'ANAC è istituto l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai Whistleblowers misure di sostegno, quali l'informazione, l'assistenza, le consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.

### 7.5. Limitazione della Responsabilità

Qualora la Segnalazione Whistleblowing comporti la rivelazione o diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto, tutelate dal diritto d'autore o dalle norme sulla protezione dei dati personali, nonché informazioni che offendono la reputazione del segnalato, ma il Whistleblower, al momento della Segnalazione Whistleblowing, ritenesse che tale rivelazione o diffusione fosse necessaria per svelare la violazione, è esclusa qualsiasi responsabilità di natura civile o amministrativa per il Segnalante.

### 7.6. Rinunce e transazioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti (es. il diritto di svolgere una Segnalazione Whistleblowing) e le tutele previsti dal Decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile

## 8. Conservazione della Documentazione e dei Dati personali raccolti

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, sempre rispettando gli obblighi di riservatezza previsti.

I trattamenti dei dati personali connessi alla gestione delle Segnalazioni Whistleblowing saranno effettuati conformemente a quanto disposto dalla normativa in materia. Per maggiori informazioni si rinvia alla Informativa privacy allegata.

# 9. Sanzioni e segnalazioni infondate

I soggetti Tutelati godono delle protezioni previste dal Decreto a condizione che, al momento della Segnalazione, il Whistleblower avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni comunicate fossero vere e rientrassero tra quelle di cui al precedente paragrafo 3.1.

Ciò implica che il Whistleblower dovrà prestare un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui sopra non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

In tali casi, salvo che venga accertata la responsabilità del Whistleblower per i reati di diffamazione o di calunnia, potrà essere comminata dall'ANAC una sanzione da 500 (cinquecento) a 2.500 (duemilacinquecento) euro al Whistleblower.

Inoltre, la condotta del Whistleblower che, con dolo o colpa grave, effettui una Segnalazione Whistleblowing che si riveli infondata, può dare luogo alle misure sanzionatore aggiuntive previste dal Sistema Disciplinare, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/2001.In generale, le violazioni di quanto indicato nella presente Procedura costituiscono violazioni rilevanti ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare adottato dalla Società.

Ancora, le violazioni della disciplina del Decreto costituiscono fonte di responsabilità disciplinare per coloro che hanno commesso ritorsioni, ostacolato o tentato di ostacolare la Segnalazione Whistleblowing o violato l'obbligo di riservatezza.