



**COLLEGIO REGIONALE GUIDE ALPINE E
VULCANOLOGICHE DELLA CAMPANIA**

Copia controllata N° _____

	Redazione	Verifica	Approvazione
Funzione	RPCT	RPCT	Consiglio
Firma			
Funzione			
Firma			

REVISIONI			
Riferimenti	Descrizione aggiornamento	Verifica	Approvazione
	Aggiornamento alla luce delle Linee guida ANAC del 2021		

Data emissione:

Emissione

Revisione 0



1. Ambito di applicazione

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, l'art. 54-bis D.Lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni di "wrongdoings" (illeciti).

La legge del 2017 introduce così delle prime forme di tutela per i dipendenti del settore privato che segnalano agli Organismi di Vigilanza nell'ambito di modelli organizzativi, di gestione e controllo ex d.lgs. 231/01.

Ne discende che, per poter implementare un corretto sistema di segnalazione dei wrongdoings, dal punto di vista del diritto dei sistemi di controllo interno, gli aspetti che necessitano di una maggiore attenzione sono:

- la disciplina del flusso informativo;
- la riservatezza circa l'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e del contenuto della segnalazione;
- la tutela del soggetto segnalante da (anche solo) potenziali atti ritorsivi e/o discriminatori.

Il provvedimento tende a rafforzare la disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni dei lavoratori, pubblici e privati, che intendono segnalare illeciti, non potendo il lavoratore subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata (licenziamento, demansionamento, trasferimenti presso altri uffici)

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 3

ovvero essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro. Nel caso di aziende private, che non forniscono direttamente beni e servizi con la PA, tali segnalazioni e comunicazioni possono essere indirizzate all’OdV ovvero direttamente all’autorità giudiziaria ordinaria.

Più di recente, la Direttiva (UE) 2019/1937, “Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, ha ulteriormente precisato il tema di «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56).

Ulteriore riferimento è costituito dalle Linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing), recentemente adottate dall’Autorità con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige.

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------



2. Atti ritorsivi o discriminatori: dalla Pubblica Amministrazione ai soggetti privati

2.1 Pubblica Amministrazione

In Italia l'istituto giuridico del Whistleblowing è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione». In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche». Tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing.

Le tutele contro atti ritorsivi o discriminatori sono state estese ai dipendenti di enti pubblici economici e ai dipendenti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico nonché a dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi alla pubblica amministrazione.

Tra le peculiarità della nuova disciplina è stato confermato il divieto di rivelare l'identità del segnalante (whistleblower) il cui nome è protetto:

- in caso di processo penale, nei modi e nei tempi previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale (obbligo di segreto);
- in caso di processo contabile, dal divieto di rivelarne l'identità fino alla fine della fase istruttoria.

Sotto il profilo sanzionatorio l'ANAC è l'Autorità preposta all'applicazione delle sanzioni amministrative nei confronti delle PA. Nello specifico l'ANAC può applicare una sanzione che oscilla tra i 5.000 e i 30.000 euro a carico dei soggetti responsabili di misure ritorsive nei confronti del segnalante.

Una sanzione sensibilmente più alta, compresa tra 10.000 e 50.000 euro, è invece prevista nel caso in cui venga accertata l'assenza di un sistema interno per la segnalazione di violazioni ovvero qualora si ravvisi che il responsabile del sistema non abbia verificato o analizzato le segnalazioni ricevute nell'ambito della propria attività.

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 5

Dal punto di vista del quadro normativo, si precisa che gli unici recenti tentativi di disciplinare il tema del whistleblowing più dettagliatamente restano comunque circoscritti ai contesti limitati del pubblico impiego e del settore finanziario-creditizio.

In particolare, il riferimento è:

- **alla legge n. 190/2012** che, attraverso l'integrazione del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 con il nuovo art. 54-bis, dispone che il pubblico dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia;
- **alla legge n. 154/2014** (che ha apportato delle modifiche al testo unico bancario e al testo unico della finanza) il cui obiettivo è quello di favorire e salvaguardare la credibilità, la stabilità, l'efficienza, il buon funzionamento e la competitività del sistema finanziario, così da consentire una sempre maggiore tutela degli investitori/consumatori. I sistemi interni di segnalazione previsti dalla legge n. 154/2014 devono:
 - *garantire la riservatezza* dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione;
 - *tutelare il soggetto segnalante* contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
 - *assicurare un canale* specifico, indipendente e autonomo per la segnalazione;
 - *contenere clausole di salvaguardia* tali per cui la presentazione di una segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;
 - *consentire di rivelare l'identità del segnalante* solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

3. Whistleblowing e D. Lgs. 231/01

Anche prima degli esposti due esempi di disciplina di settore, l'importanza della tematica era comunque percepita e, seppur parzialmente, disciplinata già in numerose disposizioni normative che si proponevano di individuare le modalità di gestione di alcuni flussi informativi e segnalazioni rilevanti al fine della loro conformità.

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 6

Tra tutte queste, quella che è stata fin da subito maggiormente accostata ai concetti tipici del whistleblowing è stato il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

L'art. 6, secondo comma, lett. b), del D. Lgs. 231/01 infatti, prevede che l'Organismo deve "vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento" *anche e soprattutto attraverso l'analisi delle evidenze emerse in adempimento degli "obblighi di informazione" nei suoi confronti e gravanti su "i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'OdV notizie rilevanti relative alla vita dell'ente, alla violazione del Modello e alla consumazione di reati"*

In definitiva, i destinatari di questo obbligo di informazione/segnalazione sono:

- gli esponenti aziendali (il cui obbligo in merito deriva dal dovere di fedeltà per i dipendenti e di diligenza per sindaci e amministratori);
- i soggetti esterni (per tali intendendosi i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i collaboratori, i fornitori, ecc.);
- l'OdV stesso che, nello svolgimento del suo compito istituzionale di verifica del rispetto del modello, può attivarsi conducendo iniziative motu proprio di indagine e segnalare irregolarità al management.

L'importanza di questo obbligo informativo ai fini della conformità al D.Lgs. 231/01 è stato poi applicato estensivamente dalla Corte di Cassazione che ha addirittura ritenuto necessario il coinvolgimento dell'OdV nel vagliare preventivamente un comunicato al mercato da parte di una società quotata.

L'obiettivo perseguito attraverso questa previsione è quello di consentire all'OdV di riferire all'organo con funzione di gestione e/o a quello con funzione di controllo l'accadimento di fatti o eventi che possono, sul piano astratto, comportare un concreto pericolo di commissione di un reato o di una violazione del modello organizzativo, in modo che possa esservi posto rimedio o si prevenga l'illecito, mettendo l'OdV stesso tempestivamente a conoscenza di:

- condotte illecite, reati o irregolarità;
- modifiche dell'assetto interno della società;
- variazioni delle aree di business;
- nuovi rischi nell'ambito delle attività aziendali;
- violazioni delle disposizioni del Modello;
- avvio di procedimenti giudiziari e amministrativi a carico dell'ente o di esponenti dell'ente se relativi ai reati presupposto o aree sensibili ai sensi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o del funzionamento del sistema di controllo interno;
- procedimenti disciplinari nei confronti degli esponenti dell'ente e loro risultanze (sanzioni o

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 7

archiviazione);

- fatti e/o anomalie che possano, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto 231;
- relazioni trimestrali delle funzioni aziendali deputate al controllo interno;
- flussi provenienti dalle aree dell'ente individuate come potenzialmente più esposte al rischio di commissione reato.

Con il “Whistleblowing” è stato inserito, dopo il comma 2 dell’art. 6 del D.lgs 231/01, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, ai sensi dei quali i MOG previsti nell’ambito della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, devono prevedere tra l’altro:

- *uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- *misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;*

Alla luce di quanto esposto, il MOG231 include un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alla normativa.

L’obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello, infatti, di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune.

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------



La presente procedura deve essere applicata fedelmente dai Destinatari, in coerenza con gli standards previsti dal Modello 231 della Società e i requisiti stabiliti dalle Leggi Anti-Corruzione nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all’Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

4. Il sistema di tutele del segnalante

Un’adeguata protezione del soggetto segnalante è speculare all’efficacia del sistema di whistleblowing. Se la ratio dell’intervento normativo consiste nell’incentivare determinate tipologie di condotte che promuovano “più elevati standard di business ethics e di anticorruption la cui mancanza, invece, ostacola la creazione di valore per le imprese”, affinché dette condotte vengano incentivate è necessario prevedere che le conseguenze negative dalle medesime azionate non ricadano sul segnalante.

Sul punto, la recente normativa ha previsto due importanti tutele per il segnalante:

- il *divieto di atti di ritorsione o discriminatori*, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la *nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio* del soggetto segnalante, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Importante altresì è la modalità con cui il legislatore ha inteso disciplinare la ripartizione dell’onere della prova in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione.

Spetterà infatti al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Siffatta scelta si pone, come illustrato dall’ANAC, in linea di continuità con le best practices adottate da molti paesi dall’area OCSE.

In effetti, la segnalazione è potenzialmente foriera di importanti conseguenze negative per il segnalante, che possono includere, come evidenziato dall’ANAC: l’emarginazione professionale, la perdita dei mezzi di sussistenza con conseguenti possibili danni finanziari e di reputazione; oltre a ciò non è da sottovalutare la possibilità che i segnalanti rischino una “stigmatizzazione che spesso li accompagna per il resto della loro vita lavorativa”.

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 9

Tuttavia non sono mancate alcune osservazioni critiche in relazione al principio introdotto dal legislatore; in particolare, già in sede di discussione della modifica alle disposizioni dell'art. 54-bis del Testo Unico del Pubblico Impiego era stata segnalata “la dubbia tenuta del principio dell’inversione dell’onere della prova alla luce delle previsioni dell’ordinamento nazionale in tema di onere della prova”. L’esempio tipico potrebbe essere rappresentato dal mancato avanzamento di carriera che ben può essere motivato da intenti discriminatori quanto da una valutazione sul merito.

In tal caso, dovrebbe essere onere del dipendente fornire un minimo di elementi da cui presumere un intento discriminatorio o ritorsivo a suo danno a seguito della segnalazione.

Indicazioni utili per il tema della qualificazione della misura discriminatoria e del relativo legame tra la medesima e la segnalazione effettuata - latu sensu - dal whistleblower possono essere desunte da alcune pronunce giurisprudenziali.

✓ Cass. Civ. 6501/2013 la Suprema Corte ha deciso sulla legittimità del licenziamento intimato ad un dipendente il quale, venuto a conoscenza di alcune irregolarità commesse da parte della propria azienda, aveva denunciato ai pm il proprio datore di lavoro ed allegato una serie di documenti aziendali; il lavoratore era stato poi licenziato per violazione dell’obbligo di fedeltà e sottrazione di documenti aziendali.

In tale caso, la Suprema Corte ha affermato che “non costituisce giusta causa o giustificato motivo di licenziamento l’aver il dipendente reso noto all’autorità giudiziaria fatti di potenziale rilevanza penale accaduti presso l’azienda nella quale lavora né l’averlo fatto senza averne previamente informati i superiori gerarchici, sempre che non risulti il carattere calunnioso della denuncia o dell’esposto; neanche è motivo di licenziamento ’avere allegato documenti aziendali”.

✓ Diversamente, la Suprema Corte ha escluso la sussistenza delle condizioni per l’applicabilità della disciplina del c.d. "whistleblowing" ex art. 54 bis d.lg. n. 165 del 2001 e quindi ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare intimato al lavoratore pubblico in un caso in cui detto lavoratore inviava “ad alcuni soggetti istituzionali (prefettura, procura della repubblica e Corte dei conti) una memoria contenente la denuncia di condotte illecite da parte dell’amministrazione di appartenenza palesemente priva di fondamento, configurandosi una condotta illecita, univocamente diretta a gettare discredito sull’amministrazione medesima”.

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 10

5. L'implementazione del sistema di whistleblowing nel modello 231

Come si è detto il “Whistleblowing” ha sancito l’allargamento della platea di soggetti obbligati a inserendo dopo il comma 2 dell’art. 6 del D.lgs 231/01, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater

Alla luce di quanto esposto in precedenza, il MOG231, quando adottato viene integrato con la presente procedura attraverso l’introduzione di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative.

Il MOG231, così integrato, riporta una descrizione specifica con riguardo:

- ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni,
- ai contenuti oggetto di tali segnalazioni,
- alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di whistleblowing,
- alle forme di tutela riservate alla protezione dell’identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 11

6. La Procedura adottata

Ambito oggettivo della presente procedura, in linea con quanto indicato dalla L. 179/2017, sono:

- le **segnalazioni** di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- le **comunicazioni** di misure ritenute ritorsive adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Segnalazioni e comunicazioni possono essere inviate all'OdV della Società ove si è verificata la presunta condotta illecita. Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia «all'autorità giudiziaria ordinaria».

Si raccomanda, in ogni caso, il ricorso al canale interno, favorendo, in prima istanza, l'inoltro della segnalazione all'OdV.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dall'OdV (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario, Direzione) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni, che vogliono usufruire della tutela del whistleblower, vanno inoltrate all'OdV della Società in cui si è verificato l'illecito.

1. Destinatari della procedura

I destinatari della presente procedura sono: gli organi di governo o di indirizzo, i dipendenti e i collaboratori, le persone che, pur non appartenendo all'ente, operano su mandato o nell'interesse della medesima in Italia e all'estero.

Sono esponenti interessati (ovviamente se presenti) il Presidente e i componenti del Consiglio, il Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del decreto, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Sono dipendenti i soggetti che intrattengono con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro).

Sono collaboratori i soggetti che intrattengono con l'ente: (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 12

di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un esponente dell'ente pur non essendo dipendenti.

Per le segnalazioni da parte di collaboratori e di altri soggetti terzi (fornitori, consulenti e partners contrattuali), dovrà essere introdotta un'apposita clausola di previsione e disciplina nei contratti con l'ente.

2. Obbligo di segnalazioni

È posto a carico delle figure apicali e loro delegati l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate di illeciti che ritengano probabile si siano verificati, ovvero di situazioni a rischio, rilevanti ai sensi del decreto ovvero le violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato e di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Oggetto della segnalazione

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al modello o alla legge, al codice etico e alle procedure interne dell'ente, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni whistleblowing comprendono, non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti presupposto novellati dal d.lgs. 231/01, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività, si riscontrino comportamenti impropri che possano configurare la commissione di reati. Inoltre, si deve ritenere che la categoria di fatti illeciti comprenda, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità.

Possono pertanto formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Si pensi, inoltre, a titolo meramente esemplificativo ai casi *assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.*

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------



Considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno dell'ente al fine di far emergere possibili fenomeni corruttivi e rischi reato - non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi ma solo che ne sia *ragionevolmente convinto*.

La tutela non si applica, invece, alle segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio". Le segnalazioni prese in considerazione sono, dunque, soltanto quelle che riguardano *fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti*. Inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare la segnalazione per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro». Vi rientrano pertanto fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche di cui al paragrafo seguente a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante. In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- le circostanze, il tempo e il luogo ove si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 14

- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati, da allegare alla segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato. Non sono infatti meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

3. Adozione di canali alternativi per le segnalazioni

In conformità all'art. 2 della L. 179/2017, è necessario adottare canali alternativi di segnalazione, idonei a garantire, anche con modalità informatiche ed eventuali tecniche di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Si comunicheranno al personale tutti gli indirizzi mail del . Più nel dettaglio, la segnalazione deve essere inviata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica PEC del RPCT
- a mezzo del servizio di posta interna, tramite deposito fisico della segnalazioni in busta chiusa, con la dicitura "riservata/personale", nella cassetta segnalazioni del RPCT istituita presso la sede dell'ente.

Oltre agli indirizzi mail del RPCT, vengono comunicati al personale gli indirizzi del Presidente del Collegio Sindacale, dell'Amministratore Delegato, illustrando il potere/dovere di segnalare situazioni a rischio e le condizioni affinché tali segnalazioni, ove improprie, non determinino responsabilità del segnalante. In ogni caso, si specifica che tali segnalazioni sono assistite dal diritto alla riservatezza del segnalante e non potranno comportare azioni ritorsive di alcun genere.

Quanto alle segnalazioni anonime, occorre precisare non si includono nel campo di applicazione del whistleblowing le segnalazioni anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità. Tale protezione opera, quindi, in linea generale, solo nei confronti di soggetti individuabili e riconoscibili. Si consideri, inoltre, che la segnalazione anonima è più difficile da investigare.

Tuttavia, se il segnalante non svela la propria identità, l'OdV considera comunque tale segnalazione nell'ambito della propria attività di vigilanza e controllo e registra le segnalazioni anonime pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblowing.

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------



4. Adozione di misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione

Il sistema di protezione che la L. 179/2017 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione (cfr. § 4.1);
- b) la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata (cfr. § 4.2);
- c) l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) - sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) - sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.) (cfr. § 4.3).

4.1 Adozione di misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione

È compito dell'Organismo che riceve le segnalazioni garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del Modello della Società.

Sul punto si possono richiamare le Linee Guida di Confindustria che, ad esempio, suggeriscono che i modelli organizzativi per disciplinare un sistema di reporting efficace devono “*garantire la riservatezza a chi segnala le violazioni. Allo stesso tempo, sarà opportuno prevedere misure deterrenti contro ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma*”.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'Organismo a tutela della riservatezza del segnalante. La segnalazione ricevuta per posta interna sarà protocollata a cura dell'Organismo.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi viene quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante, qualora, per ragioni istruttorie,

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 16

altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

La segnalazione e la documentazione allegata non può, in ogni caso, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ovvero, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'Organismo, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sulla funzione deputata alla gestione delle risorse umane e sulla Direzione, laddove interessati, gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'OdV.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nel caso in cui si renda necessario che l'OdV trasmette la segnalazione, nel rispetto della tutela della

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------



riservatezza dell'identità del segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, questi avrà cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza.

Il tutto dovrà essere consonante con le indicazioni fornite in materia da parte delle *best practice* internazionali che rinviano alla normativa applicabile in materia di *data protection* e che richiamano le considerazioni svolte nel Parere 1/2006 dal Gruppo per la tutela dei dati personali che riunisce i Garanti europei per la *privacy*¹;

In merito è essenziale garantire che i destinatari delle segnalazioni adempiano correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101).

In questo ambito, i trattamenti di dati personali effettuati dai soggetti obbligati possono essere considerati necessari per adempiere a un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento (art. 6, c. 1, lett. c) del Regolamento), e, con riguardo a categorie particolari di dati (art. 9, c. 2, lett. b) del Regolamento) o a dati relativi a condanne penali e reati, possono, altresì, essere considerati necessari per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico contemplato dall'ordinamento (art. 6, c. 1, lett. e) e art. 9, c. 2, lett. g) e 10 del Regolamento).

È altresì opportuno che il soggetto che effettua la segnalazione esprima il proprio consenso al trattamento dei dati.

Tenuto conto della specificità del contesto lavorativo, il titolare del trattamento dovrà, in ogni caso, adottare cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici della Società in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati.

La normativa di protezione dei dati prevede, inoltre, una specifica disposizione a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Il legislatore ha, infatti, introdotto, con il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 10121 di recepimento del Regolamento (UE) n. 2016/679, l'art. 2-undecies nel d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

La norma richiamata stabilisce che nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, il soggetto segnalato, (cfr. art. 3 c. 5 del Regolamento) presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento(UE) n. 2016/67922, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 18

preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 dal Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003.

4.2 Divieto di atti di ritorsione o discriminatori

È stabilito il divieto di atti di ritorsione e/o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; salvo restando il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante, anche con sentenza di primo grado, responsabilità di natura penale per i reati di calunnia o diffamazione, o comunque per altri reati commessi con la segnalazione, ovvero responsabilità di natura civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, derivanti dalla falsità della segnalazione.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, licenziamenti, trasferimento, molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili. Per tale ultima si intendono non solo atti e provvedimenti ma anche comportamenti o omissioni posti in essere dalla Società nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Di seguito una lista esemplificativa e non esaustiva di possibili misure ritorsive:

- irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;
- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- valutazione della performance artatamente negativa;
- mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;
- revoca ingiustificata di incarichi;
- ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------



Per i collaboratori della Società le ritorsioni possono consistere in, a titolo esemplificativo:

- ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto.

Il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione o discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'Organismo che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di ritorsione / discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti. È necessario che il segnalante fornisca all'OdV elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata ritorsione.

Per quanto sopra, l'OdV ritiene che l'intento ritorsivo debba essere valutato in collegamento alla segnalazione. Tale intento può desumersi anche dall'infondatezza o dalla pretestuosità delle motivazioni poste a fondamento dell'adozione della misura. Il carattere pretestuoso e infondato di tali motivazioni, infatti, può costituire un indizio grave, preciso e concordante della sussistenza dell'intento ritorsivo. Ulteriori elementi utili a valutare la non casualità della condotta dell'amministrazione rispetto all'ipotesi ritorsiva sono l'assenza di giustificazione per l'adozione del provvedimento ritenuto ritorsivo ovvero la reiterazione del rigetto delle richieste del dipendente.

Sono invece indizio della non sussistenza della ritorsione, ad esempio, le circostanze in cui la misura contestata dal segnalante sia motivata da ragioni estranee alla segnalazione ovvero laddove risulti che le misure organizzative, ritenute ritorsive, siano state adottate non solo nei confronti del whistleblower ma anche di altri dipendenti che non hanno presentato segnalazioni di illeciti. Altro indizio della non sussistenza della ritorsione consiste nella circostanza in cui il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in epoca antecedente alla segnalazione.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Resta salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante, anche con sentenza di primo grado, responsabilità di natura penale per i reati di calunnia o diffamazione, o comunque per altri reati commessi con la segnalazione, ovvero responsabilità di natura civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, derivanti dalla falsità della segnalazione.

4.3 La «giusta causa» di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

All'insieme di tutele riconosciute al segnalante si deve ascrivere anche la previsione di cui all'art. 3, co. 1, L. 179/2017, che qualifica la rivelazione effettuata dal whistleblower, perseguendo l'interesse



per la legalità e l'integrità dell'Ente, come "giusta causa" di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2.105 c.c.). In questi casi, quindi, se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché l'interesse all'emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza.

Ai fini della presente tutela, le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati «con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito» (art. 3, co. 3, L. 179/2017), né la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni. Pertanto, l'invio a soggetti diversi da quelli indicati nella presente procedura o l'utilizzo di altri canali, non specificamente predisposti per le segnalazioni di whistleblowing, potrebbe comportare il rischio di diffusione delle informazioni coperte da segreto e la relativa perdita della "giusta causa".

La giusta causa sopra richiamata non opera, inoltre, se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell'ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata (comma 2). In tale ipotesi l'eventuale rivelazione del segreto configura il reato.

Definire le misure idonee a tutelare l'anonimato del segnalante ed a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

5. Sistema disciplinare

Viene integrato il sistema disciplinare aziendale prevedendo, comunque nei limiti del CCN, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante;

Le violazioni degli obblighi di riservatezza o il compimento atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante integrano violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.). Tali violazioni vengono pertanto equiparate alle violazioni considerate dal C.C.N.L. e sono ad esse applicate le relative procedure e sanzioni ivi previste.

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 21

denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

6. Nullità di atti ritorsivi

Si precisa, nell'ambito della stessa integrazione al sistema disciplinare di cui sopra, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli.

Sotto questo aspetto si può richiamare Confindustria che sottolinea che *“l’obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari”*.

7. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.

L'Organismo svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. nel qual caso su chi è intervenuto a supporto dell'OdV gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante.

Per valutare la fondatezza della segnalazione, l'Organismo richiede alla funzione Personale e Organizzazione di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------

	PROCEDURA PTPCT	P 1.1
	WHISTLEBLOWING	Pag. 22

del soggetto nei cui confronti è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.

All'esito dell'attività istruttoria, l'Organismo redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela della Società.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Top Management della Società per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dal Top Management. tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Data emissione:	Emissione	Revisione 0
-----------------	-----------	-------------