



# PROCEDURA AZIENDALE “WHISTLEBLOWING POLICY”

**PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI, IRREGOLARITÀ  
E VIOLAZIONI IN TEMA DI PARITÀ DI GENERE**

## **SOMMARIO:**

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO
2. DESTINATARI
3. MODALITA' DI RECEPIMENTO DELLA SEGNALAZIONE E FORMAZIONE
4. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE
5. LE SEGNALAZIONI
6. DESTINATARIO E MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE
7. RISCONTRO ALLA SEGNALAZIONE
8. RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONE
9. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE
10. APPARATO SANZIONATORIO

## 1. Fonte normativa e natura dell'istituto

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.

L'espressione "**whistleblower**" indica il dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza. L'espressione "**whistleblowing policy**" denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

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 del decreto legislativo n. 30 marzo 2001, n. 165 ("Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti") 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.

Pertanto, in conformità al nuovo comma 2 bis, art. 6, D. Lgs 231/2001, vengono costituiti più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231. L'azienda, in accordo con i propri valori di tutela della parità di genere, garantisce, inoltre, che possano essere segnalati i comportamenti lesivi quali discriminazioni, molestie verbali e/o fisiche, mobbing al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

In ogni caso, la presente procedura non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) D. Lgs 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite e/o comportamenti lesivi provenienti anche da COLLABORATORI o da ALTRI SOGGETTI legati contrattualmente al GRUPPO ILLIRIA.

Successivamente il D. Lgs., n. 24 dd. 10.03.2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15 Marzo e in vigore dal 30 Marzo 2023, ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing ampliando non solo il novero dei destinatari tenuti a rispettare la normativa in tema di protezione dei segnalatori di illeciti ma anche incrementando il numero di violazioni che potranno costituire oggetto di segnalazione ed estendendo la tutela, non solo ai segnalatori, ma anche a favore dei soggetti c.d. "facilitatori", ossia coloro che assistono "una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata" e ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, oltre che ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

Il D.Lgs. n.24 /2023 ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" e ha modificato il comma 2 bis e abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l'art. 3 della L. n. 179/2017.

## 2. Destinatari

I Destinatari della presente Policy sono: gli ESPONENTI AZIENDALI, i DIPENDENTI e i COLLABORATORI, le persone che, pur non appartenendo al GRUPPO ILLIRIA, operano su mandato o nell'interesse della medesima in Italia e all'estero. ESPONENTI AZIENDALI: Consiglio di Amministrazione, Amministratori Delegati, Dirigenti e i componenti degli altri organi sociali del GRUPPO ILLIRIA eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del DECRETO, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione del GRUPPO ILLIRIA o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

DIPENDENTI: i soggetti che intrattengono con il GRUPPO ILLIRIA 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);

COLLABORATORI: i soggetti che intrattengono con il GRUPPO ILLIRIA: (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti 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 AZIENDALE pur non essendo DIPENDENTI;

Per le segnalazioni da parte di COLLABORATORI e di altri soggetti terzi (agenti, fornitori, consulenti e partners contrattuali), dovrà essere introdotta un'apposita clausola di previsione e disciplina nei contratti con il GRUPPO ILLIRIA. Il D. Lgs. n. 24/2023 agli Artt. 3, commi 3, 4 e 5 ha introdotto anche le seguenti figure:

- i liberi professionisti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società;

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, tale da intendersi la "persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata" (così art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. n. 24/2003);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado: - ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche:

- quando il rapporto giuridico di cui all'elenco che precede non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### **3. Modalità di recepimento della segnalazione e formazione**

GRUPPO ILLIRIA ha adottato il portale ACARA - NET PATROL per la gestione delle segnalazioni whistleblowing. Il servizio è attivo al seguente link <https://segnalazioni.gruppoilliria.it/>. Nello specifico, utilizzando il modello messo a disposizione dalla piattaforma, il whistleblower invia la propria segnalazione per iscritto tramite i canali predisposti da ACARA - NET PATROL; quanto segnalato viene direttamente inviato al GESTORE DELLA SEGNALAZIONE.

Il sistema di whistleblowing ACARA - NET PATROL garantisce l'anonimato del segnalante e assicura che la sua identità non possa essere rintracciata con mezzi tecnici.

Il segnalante può decidere se preferisce rimanere anonimo oppure se fornire le proprie informazioni personali.

La tecnologia scelta per la realizzazione della base dati di ACARA - NET PATROL è Amazon Aurora, che permette la gestione di database relazionali e consente di crittografare i database usando le chiavi create e gestite mediante AWS Key Management Service (AWS KMS).

L'applicativo è sviluppato su infrastrutture AWS, esclusivamente su Region UE. Le soluzioni scelte garantiscono la conformità a tutte le principali certificazioni di sicurezza e affidabilità: ISO 27001, ISO 22301, ISO 27701, SOC 1, SOC 2 e SOC 3.

L'attuazione della presente procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile in stretto coordinamento con il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI del GRUPPO ILLIRIA e con i responsabili di altre funzioni aziendali.

Per i COLLABORATORI è prevista analogha informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, ad esempio attraverso consegna cartacea con ricevuta di presa visione, eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale con il GRUPPO ILLIRIA.

### **4. Scopo e ambito di applicazione**

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità e/o di comportamenti lesivi (molestie, discriminazioni, ecc.), 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 dal GRUPPO ILLIRIA 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 a tutela del GRUPPO ILLIRIA.

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali di GRUPPO ILLIRIA S.P.A. La presente procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai DESTINATARI, in coerenza con gli standards previsti dal Modello 231 del GRUPPO ILLIRIA, con la politica in materia di Parità di Genere 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.

## **5. Le segnalazioni**

### **5.1 Oggetto delle segnalazioni**

Devono formare oggetto di segnalazione illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nonché le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs 231/2001 ovvero quelle condotte non conformi al MODELLO, al CODICE ETICO e alle procedure interne del GRUPPO ILLIRIA, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione. Rientrano, inoltre, nelle segnalazioni, anche quelle relative a violazioni dei principi di parità di genere e rispetto dei fondamentali della persona.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del MODELLO, del CODICE ETICO, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale al GRUPPO ILLIRIA;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del GRUPPO ILLIRIA;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza di dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio a dipendenti, utenti o altri soggetti che svolgono la loro attività presso il GRUPPO ILLIRIA.

Inoltre, devono essere oggetto di segnalazioni le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'allegato al decreto n. 24/2023) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea (indicati nell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937, anche se non previsti nell'allegato al decreto) in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 T.F.U.E.;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;

- comportamenti ed osservazioni inappropriati e/o offensivi; linguaggio inappropriato, discriminazione di genere, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e molestie in generale, nonché ogni azione contraria ai principi e alle politiche di parità di genere adottate dall'azienda;

Sono invece escluse le segnalazioni:

- legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nella parte II dell'allegato al decreto) ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea.

## **5.2 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 (vedi infra; sub. par. 8) 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. La segnalazione deve contenere:

- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- 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;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Possono essere prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ossia effettuate senza l'identificazione del soggetto segnalante, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano a prima vista irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

## **6. Destinatario e modalità della segnalazione**

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è il Gestore delle Segnalazioni di GRUPPO ILLIRIA S.P.A. composto da 2 soggetti esterni (Presidente e Componente dell'Organismo di Vigilanza).

In conformità ai D. lgs. 231/2001 e 24/2023, il GRUPPO ILLIRIA ha adottato il portale ACARA - NET PATROL per la gestione delle segnalazioni whistleblowing.

Il servizio è attivo al seguente link <https://segnalazioni.gruppoilliria.it/>

Nello specifico, utilizzando il modello messo a disposizione dalla piattaforma, il whistleblower invia la propria segnalazione per iscritto tramite i canali predisposti da ACARA - NET PATROL; quanto segnalato viene direttamente inviato al GESTORE DELLA SEGNALAZIONE.

Il Gestore della Segnalazione che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

Il nuovo D.Lgs. introduce, in via supplementare alle ordinarie facoltà di segnalazione tramite i canali istituiti dalla Società, la possibilità per il segnalante di effettuare delle segnalazioni tramite canali esterni (ANAC), potendo godere della piena tutela prevista per le vie interne.

In particolare, l'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 prevede come condizione per effettuare una segnalazione esterna:

- i) l'inesistenza o, se attivo, la non conformità del canale interno;
- ii) il segnalante abbia già effettuato una segnalazione ex art. 4, senza alcun seguito;
- iii) il segnalante ritenga, in maniera fondata, che un'eventuale segnalazione interna non darebbe alcun seguito ovvero da quest'ultima potrebbe derivare un rischio di ritorsione nei suoi confronti;
- iv) il segnalante ha motivo fondato di ritenere che la violazione conosciuta possa costituire un pericolo serio per il pubblico interesse.

Le predette segnalazioni esterne verranno considerate idonee alla tutela solo se effettuate tramite la piattaforma informatica appositamente istituita dall'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) o tramite le linee telefoniche, nonché personalmente dinanzi ai funzionari dell'antiriciclaggio. Infatti, come previsto all'art. 7 D.Lgs. 24/2023, il rispetto delle modalità di comunicazione all'ANAC assicura la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto stesso.

I succitati CANALI INTERNI sono canali di segnalazione che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza non solo dell'identità della persona segnalante, ma anche della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'incarico di gestire il canale di segnalazione sarà affidato a 2 soggetti esterni (Presidente e componente dell'Odv).

## **7. Riscontro alla segnalazione**

Al momento della ricezione della segnalazione il gestore del canale di segnalazione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni.

Nel corso dell'istruttoria, il gestore del canale di segnalazione mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale possono chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione deve concludersi, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, decorsi 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

In merito alla ricezione della segnalazione da parte di un CANALI ESTERNI l'ANAC rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni (salvo esplicita richiesta contraria del segnalante o il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza della sua identità); l'ANAC mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale

possono chiedere integrazioni), dà seguito alla segnalazione e svolge l'istruttoria anche mediante audizioni e acquisizione di documenti. Come per le segnalazioni interne, pure in questo caso la persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione deve concludersi, fornendo riscontro, entro 3 mesi - o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi - dalla data dell'avviso di ricevimento. L'ANAC comunica al segnalante l'esito finale, che può consistere: nell'archiviazione, nella trasmissione alle autorità competenti, in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa. Le segnalazioni interne ed esterne sono tutte conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## **8. Riservatezza e divieto di ritorsione**

È compito del Gestore 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 GRUPPO ILLIRIA.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del Gestore a tutela della riservatezza del segnalante sull'applicativo ACARA - NET PATROL.

La segnalazione ricevuta per posta interna verrà riscontrata entro 7 giorni e sarà protocollata a cura del Gestore della Segnalazione.

La segnalazione e la documentazione allegata non può 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.

A seguito dell'introduzione del Dlgs 24/2023 l'obbligo di riservatezza riguardante l'identità del segnalante è esteso anche qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate - senza il consenso espresso della stessa persona segnalante - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

La garanzia di riservatezza e anonimato trova esplicito limite nei seguenti casi:

- nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione 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 invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. 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 al GESTORE DELLA SEGNALAZIONE, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari 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.

Resta inteso che GRUPPO ILLIRIA potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

\*\*

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 s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il Gestore della Segnalazione che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti. La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto" (così art. 2, comma 1, lett. m) del D. Lgs. n. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Il whistleblower può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito affinché la stessa applichi al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'INPS per i provvedimenti di propria competenza.

Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

## **9. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione**

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al GESTORE DELLA SEGNALAZIONE, 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.

Il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE 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, il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE richiede all'ufficio Risorse Umane ovvero al Presidente del CdA/ all'Amministratore Delegato di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei cui confronti è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato. All'esito dell'attività istruttoria, il GESTORE DELLA SEGNALAZIONE 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 del GRUPPO ILLIRIA.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Consiglio di Amministrazione per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avviate dal Presidente del CdA o dall'A.D. tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

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

## **10. Apparato sanzionatorio**

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

L'art. 21, comma 1, lett. c) Dlgs 24/2023, introduce una poi specifica previsione secondo cui l'ANAC potrebbe irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di diffamazione e calunnia.

Non è tuttavia punibile il whistleblower che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (fatta eccezione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, il whistleblower non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

\*\*

Sono, inoltre, previste anche nel caso in cui vengano accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante. A ciò si aggiunga che l'ANAC potrà applicare al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle stabilite dalla normativa, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

