	MANUALE DELLE PROCEDURE 231	Codice: -	
		Titolo Procedura:	Whistleblowing

Premessa

Metamer S.r.l. è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro caratterizzato da senso di appartenenza e legalità tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- recepire le prescrizioni di cui al D.l.vo n. 24/2023 (“**Decreto**”).


In tale prospettiva e con l’intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare il dipendente della Società che segnali eventuali condotte illecite.

Definizioni

- **OdV**: Organismo di vigilanza;
- **Whistleblowing**: strumento funzionale a favorire la segnalazione di illeciti;
- **Trattamento dei dati**: qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l’ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l’organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l’adattamento o la modifica, l’estrazione, la consultazione, l’uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l’interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione (Art.4, comma 2 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (“**GDPR**”));
- **Dato personale**: qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile (“**Interessato**”); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all’ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale (Art. 4, comma 1 del GDPR);
- **Dati identificativi**: i dati personali che permettono l’identificazione diretta dell’interessato.
- **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione (il primo comma dell’art. 54-bis del D.L.vo n. 165/2001 individua ANAC tra i possibili destinatari delle segnalazioni di illeciti o irregolarità da parte del pubblico dipendente: un atto di corruzione pubblica segnalato da un dipendente della società che coinvolga un soggetto interno e un dipendente pubblico potrebbe dunque aprire ad un duplice procedimento, quello dell’ODV e quello di ANAC);
- **Comportamenti ritorsivi**: 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;
- **Dipendente pubblico**: il dipendente delle amministrazioni pubbliche, di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile;
- **Modulo di segnalazione**: il fac simile in calce al presente documento da utilizzare per la segnalazione all’ODV.

Fonti

- D. Lgs n. 231/2001;
- D.lgs. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937: recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 e abroga alcune disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 179/2017;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (“**GDPR**”);

	MANUALE DELLE PROCEDURE 231	Codice: -	
		Titolo Procedura:	Whistleblowing

- D.lgs 196/2003 come novellato e modificato dal D.lgs 101/2018 (“Codice Privacy”).

Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell’integrità aziendale.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire l’oggetto del whistleblowing. Si può tuttavia affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l’intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231 ma anche le situazioni in cui, nel corso dell’attività aziendale, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del codice etico aziendale idonei a esporre la compagine aziendale ad un rischio-reato, ovvero, ancora, condotte idonee a ledere l’immagine o il buon nome della società impegnata nella prevenzione della *maladministration*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di uso distortivo dei fondi aziendali, demansionamenti, dichiarazioni non vere alla pubblica amministrazione, artefazione della documentazione aziendale suscettibile di rilevanza pubblica, assunzioni di favore (corruzione), operazioni finanziarie non supportate da idonea documentazione (riciclaggio), violazione della concorrenza, violazione delle norme ambientali e in materia di sicurezza sul lavoro, anomalie nella selezione di un dirigente, omessa dichiarazione relativa all’assenza di cause di inconfirmità e incompatibilità degli incarichi, affidamento di un appalto senza gara, Turbativa d’asta e alterazione di procedure di appalti, Transazioni/negoziazioni senza delibera, Illegittima erogazione compensi incentivanti, Trattamenti di favore nei confronti di consulenti e professionisti.


In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del codice etico o di altre disposizioni-procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un indebito vantaggio all’azienda;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all’immagine dell’azienda e, conseguentemente, un danno reputazionale;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all’ambiente;
- illeciti relativi all’applicazione delle leggi e dei regolamenti 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
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- altri illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi dello stesso.

Si ricorda che l’art. 54 del D.L.vo n. 165/2001 stabilisce, per i dipendenti pubblici, il divieto, già disciplinato nel codice etico aziendale, di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l’espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d’uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Possono effettuare segnalazioni:

- i candidati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione);

	MANUALE DELLE PROCEDURE 231	Codice: -	
		Titolo Procedura:	Whistleblowing

- i dipendenti, anche in prova, gli ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro) nonché i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- i tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti;
- i fornitori di beni e servizi e i consulenti;
- i soci le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto).

Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:


- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione.

E' vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il codice sanzionatorio adottato nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.L.vo n. 231/01 sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, il codice sanzionatorio tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili, l'annullamento di un contratto di fornitura (il decreto copre anche soggetti formalmente terzi), l'inserimento in black list, l'annullamento di licenze o permessi, la sottoposizione a visite mediche o accertamenti psichiatrici. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV il quale a sua volta, riporterà al Legale Rappresentante a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, a ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Modalità e gestione della segnalazione e garanzia di riservatezza

Le segnalazioni possono essere inoltrate in forma scritta utilizzando il Portale Whistleblowing di Metamer che si avvale della piattaforma EcosAgile.

	MANUALE DELLE PROCEDURE 231	Codice: -	
		Titolo Procedura:	Whistleblowing

Le segnalazioni trasmesse attraverso il suddetto portale sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza di Metamer.

Le segnalazioni possono essere anche essere effettuate in forma orale tramite registrazione audio on-line nel suddetto portale, dove è inclusa anche l'informativa sul trattamento. Tale specifica modalità è possibile per le sole segnalazioni non anonime.

Qualora la segnalazione dovesse riguardare uno dei componenti dell'organismo di Vigilanza la stessa dovrà essere indirizzata all'Amministratore Delegato della società, presso la sede sociale.

I dati forniti saranno trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario dei dati medesimi.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni alla società dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia *assolutamente necessaria* alla difesa del segnalato.

L'amministratore autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'OdV ne accerti l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.


L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; **tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.**

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli Interessati ai sensi degli artt. 15 - 22 del GDPR (*i.e.*, il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del Trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al Trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

Riservatezza del segnalante

I dati e le informazioni fornite saranno trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali nonché nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare tali informazioni esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario delle medesime ed, eventualmente, di condividerle con le funzioni aziendali deputate ad attuare le misure di prevenzione, inclusi eventuali provvedimenti disciplinari. I dati e le informazioni in questione non sono altrimenti ostensibili.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 del Decreto, comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'amministrazione

	MANUALE DELLE PROCEDURE 231	Codice: -	
		Titolo Procedura:	Whistleblowing

dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.


Trattamento dei Dati personali

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei Dati personali, Metamer acquisisce e gestisce le segnalazioni in conformità alla normativa rilevante in materia.

Il titolare del Trattamento, i responsabili del Trattamento appositamente designati e le persone autorizzate a trattare i Dati personali sono pertanto tenuti a rispettare i seguenti principi fondamentali:

- trattare i Dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati (“**liceità, correttezza e trasparenza**”);
- raccogliere i Dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.lgs. 24/2023 («**limitazione della finalità**»);
- garantire che i Dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («**minimizzazione dei Dati**»). Infatti, i Dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- assicurare che i Dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i Dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («**esattezza**»);
- conservare i Dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («**limitazione della conservazione**»);
- effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei Dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («**integrità, disponibilità e riservatezza**»);
- definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei Dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, Dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei Dati al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio;
- rendere agli interessati un'informativa sul trattamento dei Dati personali *ad hoc*;
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi *firewall* o *proxy*, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali;
- garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di Dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

Valutazione delle segnalazioni ricevute

	MANUALE DELLE PROCEDURE 231	Codice: -	
		Titolo Procedura:	Whistleblowing

L'OdV, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento. Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione fornisce riscontro.

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

L'OdV deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. revisore, Collegio Sindacale).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'OdV potrà comunicare al segnalante in modo sintetico e tempestivo le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, l'amministratore provvederà a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) decidere i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare, nei confronti dell'autore della violazione, previa comunicazione al Responsabile dell'Area di riferimento;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dall'OdV nelle seguenti ipotesi:

1. mancanza di interesse all'integrità aziendale;
2. incompetenza dell'OdV;
3. infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
4. insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza dell'OdV;
5. contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
6. produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
7. mancanza di Dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Segnalazione esterna

IL SEGNALANTE DOVRÀ PRIORITARIAMENTE AVVALERSI DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA


La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

Il segnalante che effettui una **divulgazione pubblica** beneficia della protezione prevista dal Decreto, al momento della divulgazione pubblica ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) **il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna** ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

	MANUALE DELLE PROCEDURE 231	Codice: -	
		Titolo Procedura:	Whistleblowing

- b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Conseguenze da misure ritorsive

Le persone segnalanti che lamentino di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione possono informare l'ANAC che informa, a sua volta, l'Ispettorato nazionale del lavoro per gli eventuali provvedimenti di propria competenza. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di 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 merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- 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;

etc.

L'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del Decreto, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) 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 di cui all'articolo 12 del Decreto;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

Responsabilità del segnalante

Il presente protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie.

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 al D. L.vo n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

Comunicazione e monitoraggio

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate dall'OdV con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione.

	MANUALE DELLE PROCEDURE 231	Codice: -	
		Titolo Procedura:	Whistleblowing

I Dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di rischio 231 e il Piano anticorruzione.

Conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni 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, salvo che particolari situazioni o condizioni ne autorizzino un trattamento ulteriore (ad es. controversia giudiziaria).