

**PROCEDURA SEGNALAZIONE VIOLAZIONI  
(c.d. “WHISTLEBLOWING”)  
ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24**

**di**

**IPOGEO LATINA SRL**

## Indice

<b>1. Premessa</b>	3
<b>2. Obiettivo della procedura</b>	3
<b>3. Definizioni e riferimenti normativi</b>	3
3.1 Definizioni	3
3.2 Riferimenti normativi e guide operative	5
<b>4. Segnalazione</b>	5
4.1 Soggetti legittimati a segnalare	5
4.2 Termini per effettuare una segnalazione	6
4.3 Oggetto della segnalazione	6
4.4 Casi di esclusione dall'ambito della segnalazione	6
<b>5 Canali di segnalazione</b>	7
5.1 Canale interno	7
5.1.1 Presentazione della segnalazione in forma scritta	7
5.1.2 Presentazione della segnalazione in forma orale	8
5.2 Il canale di segnalazione esterno (ANAC) e misure di sostegno	8
5.3 La divulgazione pubblica	9
5.4 La denuncia all'Autorità giurisdizionale	9
<b>6. Il soggetto preposto alla gestione del canale interno delle segnalazioni e sue funzioni</b>	9
<b>7. La segnalazione presentata ad un soggetto differente dal gestore del canale interno</b>	11
<b>8. Ipotesi di conflitto di interessi del gestore del canale di segnalazione interno</b>	11
<b>9. Le segnalazioni anonime e la loro trattazione</b>	11
<b>10. Sistema di protezione</b>	11
10.1 Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante	11
10.2 Misure di protezione a favore del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati	12
10.3 Comunicazione delle ritorsioni ad ANAC	13
<b>11. Limitazioni della responsabilità per il segnalante</b>	13
<b>12. Rinunce e transazioni</b>	13
<b>13. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni</b>	14
<b>14. Informazione e formazione</b>	14
<b>15. Relazione periodica</b>	14

## 1. Premessa

In relazione alle segnalazioni delle violazioni (c.d. “Whistleblowing”), il recente Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, “D. lgs. 24/2023”), in “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, ha apportato importanti novità sul tema, recependo le norme comuni agli Stati membri dettate dal legislatore comunitario per la prevenzione degli illeciti, abrogando sia l’art. 3 della Legge 30 novembre 2017, n. 179, che, a suo tempo, aveva introdotto i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater nell’art. 6 del D.lgs. 231/2001 (recanti la disciplina e l’individuazione dei requisiti per i canali dedicati alla segnalazione circostanziata di condotte illecite), che gli stessi commi 2-ter e 2-quater dell’art. 6 D.lgs. 231/01.

Il D.lgs. 24/2023 raccoglie, infatti, in un unico testo normativo, l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato, prevedendo una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del segnalante.

## 2. Obiettivo della procedura

IPOGEO LATINA SRL ha adottato la presente procedura con l’obiettivo di informare i propri dipendenti, collaboratori, consulenti, partners, ecc., quali Destinatari (c.d. Stakeholders), sulla normativa di riferimento, chiarendo ogni possibile dubbio che possa eventualmente ostacolare o disincentivare la segnalazione, compresi i timori di ritorsioni o discriminazioni.

La procedura deve, inoltre, essere letta unitamente all’Informativa privacy Whistleblowing aziendale sul trattamento dei dati personali dei soggetti che segnalano illeciti.

## 3. Definizioni e riferimenti normativi

### 3.1 Definizioni.

Di seguito, si indicano le principali definizioni rilevanti ai fini della presente procedura:

**a) “violazioni”:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei seguenti numeri 3), 4), 5) e 6);

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, relativi ai seguenti settori: 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;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

**b) “Informazioni sulle violazioni”:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

**c) “segnalazione” o “segnalare”:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

**d) “segnalazione interna”:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna, conforme alle previsioni di cui al D. lgs. 24/2023;

**e) “segnalazione esterna”:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno (gestito da ANAC) conforme alle previsioni di cui al D.lgs. 24/2023;

**f) “divulgazione pubblica” o “divulgare pubblicamente”:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

**g) “persona segnalante”** (di seguito anche “segnalante”): trattasi della persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo e alla quale sono riconosciute le tutele della nuova disciplina prevista dal D.lgs. 24/2013, ivi compresi:

◦ i lavoratori subordinati, tra cui i:

- lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;

- lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;

◦ i lavoratori autonomi;

◦ i collaboratori;

◦ i liberi professionisti e consulenti;

◦ i volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti);

◦ azionisti (persone fisiche);

◦ persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso soggetti del settore privato).

Per tutti i suddetti soggetti, le tutele si applicano anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico;

Le misure di protezione, oltre che alla suddetta persona segnalante, si applicano anche:

- al “**facilitatore**”, le cui caratteristiche vengono descritte nel successivo punto h);

- alle “**persone del medesimo contesto lavorativo**” del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai “**colleghi di lavoro**” del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli “**enti di proprietà**” del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

- agli “**enti**” presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;

- agli “**enti**” che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

**h) “facilitatore”:** 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;

**i) “contesto lavorativo”:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’art. 3, commi 3 e 4 del D.lgs. 24/2023 dalle persone segnalanti, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiar di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

**l) “persona coinvolta”:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

**m) “ritorsione”:** 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;

**n) “seguito”:** l’azione intrapresa dal soggetto a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

**o) “riscontro”:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

**p) “ANAC”:** Autorità Nazionale Anti Corruzione che gestisce il canale di segnalazione esterna di cui alla precedente lettera e).

### **3.2 Riferimenti normativi e guide operative**

- Decreto legislativo n. 24 del 2023 recante l’“attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’unione”;
- 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”.
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 recante le “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. - Procedure per la presentazione delle segnalazioni esterne”.
- Guida operativa Whistleblowing per gli enti privati, Confindustria (ottobre 2023).

## **4. Segnalazione**

### **4.1 Soggetti legittimati a segnalare**

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle persone che operano nel contesto lavorativo di IPOGEO LATINA SRL, in qualità di:

- lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);

- lavoratori autonomi;
- collaboratori;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti);
- azionisti (persone fisiche);
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

#### **4.2 Termini per effettuare una segnalazione**

La segnalazione può essere effettuata:

- quando è in corso il rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto di lavoro, o altro rapporto giuridico, non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, o di altro rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;

#### **4.3 Oggetto della segnalazione**

La segnalazione deve avere ad oggetto violazioni, da intendersi quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'azienda, che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo aziendale;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai settori degli 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;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.
- informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- attività illecite non ancora compiute, ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- I fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse.

#### **4.4 Casi di esclusione dall'ambito della segnalazione**

La normativa in esame, ai sensi dell'art. 1, co. 2, D.lgs. 24/2023, non si applica in caso di:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente Decreto, ovvero da quelli nazionali che

costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente Decreto (es. procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento UE 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione UE 2015/2392);

- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: informazioni classificate (apposte dalle singole amministrazioni per circoscrivere la conoscenza delle informazioni per i soggetti che abbiano necessità di accedervi o a ciò abilitati, in ragione delle loro funzioni istituzionali); segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, esercizio dei diritti dei lavoratori, ecc.

## **5 Canali di segnalazione**

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del segnalante, essendo prioritario l'utilizzo del canale interno.

Le segnalazioni possono essere presentate:

- mediante canale interno, scritto e orale, nell'ambito del contesto lavorativo dell'azienda;
- mediante canale esterno, scritto e orale, gestito da ANAC;
- tramite divulgazione pubblica (quale la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- sporgendo denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

### **5.1 Canale interno**

#### 5.1.1 Presentazione della segnalazione in modalità scritta analogica (cartacea)

Per la ricezione e gestione delle segnalazioni di whistleblowing, IPOGEO LATINA SRL ha affidato la gestione del canale di segnalazione interno, scritto e orale, alla Dott.ssa Stefania Valoroso, quale persona interna autonoma presente presso la sede operativa aziendale, sita in Latina (04100), Via della Rimembranza n. 2.

La segnalazione scritta deve avvenire a mezzo del servizio postale tramite invio di lettera raccomandata.

Al fine di garantire la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta, dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa eventualmente allegata, è necessario che il segnalante utilizzi tre buste chiuse:

- nella prima busta, esso dovrà inserire i propri dati identificativi, attraverso la compilazione del "*Modulo dati personali del segnalante*", presente nel sito web aziendale (Modulo n. 1), unitamente ad una copia del documento di identità;
- nella seconda busta, il segnalante dovrà inserire la segnalazione tramite la compilazione del "*Modulo per la segnalazione Whistleblowing*", presente nel sito web aziendale (Modulo n. 2), unitamente agli eventuali documenti comprovanti i fatti denunciati;
- nella terza busta, il segnalante dovrà inserire le prime due buste chiuse e riportare, all'esterno della terza busta, la dicitura "*Riservata al gestore della segnalazione Whistleblowing*", senza indicazione del mittente, ed inviarla, tramite raccomandata, alla sede legale di IPOGEO LATINA SRL, sita in Piazzale Prampolini n. 49, (04100) Latina, ove la persona addetta alla ricezione della posta, senza aprirla, la consegnerà tempestivamente e nella massima riservatezza, al suddetto gestore del canale di segnalazione interno che, a sua volta, la annoterà in un registro riservato alle segnalazioni pervenute.

In tal modo, l'identità del segnalante (ove la segnalazione non sia trasmessa in forma anonima) sarà conosciuta solo dal gestore del canale di segnalazione interno che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui la stessa non sia opponibile per legge.

#### 5.1.2 Presentazione della segnalazione in forma orale

Il segnalante ha, altresì, la possibilità di presentare la segnalazione in forma orale attraverso la richiesta di un incontro al gestore del canale di segnalazione interno da formulare, a mezzo posta, tramite invio di lettera raccomandata, alla sede legale di IPOGEO LATINA SRL, sita in V.le Prampolini n. 49, (04100) Latina, riportante all'esterno la dicitura "riservata al gestore della segnalazione Whistleblowing", senza indicazione del mittente e fornendo all'interno i propri dati di contatto. La persona addetta alla ricezione della posta, senza aprirla, la consegnerà tempestivamente e nella massima riservatezza, al suddetto gestore del canale di segnalazione interno che, a sua volta, la annoterà nell'apposito registro e, sempre nella massima riservatezza, contatterà il segnalante per fissare un appuntamento entro un termine ragionevole in un luogo riservato ove, previo consenso del segnalante, documenterà la dichiarazione verbale mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante, può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione e riceverne copia firmata anche dal gestore del canale di segnalazione.

#### **5.2 Il canale di segnalazione esterno (ANAC) e misure di sostegno**

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

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna a cui l'azienda non ha dato 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.

L'ANAC ha attivato il canale per la segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La riservatezza della segnalazione viene garantita anche quando viene effettuata attraverso canali diversi da quelli descritti. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso da ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per la visione dei dettagli operativi delle modalità di gestione delle segnalazioni di competenza di ANAC, si invita a consultare il sito istituzionale dell'Autorità (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, è istituito presso ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Detto elenco è pubblicato dall'Autorità sul proprio sito. Le misure di sostegno fornite da tali enti consistono in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'



Unione Europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

L'Autorità giudiziaria o amministrativa a cui il segnalante si è rivolto al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni, può richiedere ad ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate.

### **5.3 La divulgazione pubblica**

Il D.lgs. n. 24/2023 ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica con cui le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (inclusi i social media e i nuovi canali di comunicazione, ad es. Facebook).

La protezione della persona segnalante viene riconosciuta se, al momento della divulgazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

1) ad una segnalazione interna, a cui l'azienda non abbia dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro i termini indicati nel precedente punto 1);

3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica, in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate, alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come ad es., una situazione di emergenza o il rischio di danno irreversibile, anche l'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;

4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate che, alla luce delle circostanze del caso concreto, fanno ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove, oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

Pertanto, affinché il segnalante possa godere delle tutele previste, la divulgazione pubblica può avvenire solo ed esclusivamente nelle suddette elencate ipotesi, fermo restando che ove lo stesso riveli la propria identità, viene meno la tutela relativa alla riservatezza.

### **5.4 La denuncia all'Autorità giurisdizionale**

Il segnalante ha anche la possibilità di denunciare alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel suo contesto lavorativo.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, è tenuto - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto di cui all'art. 331 c.p.p. ed agli artt. 361 e 362 c.p. - a denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

## **6. Il soggetto preposto alla gestione del canale interno delle segnalazioni e sue funzioni**

Come indicato nel paragrafo 5.1, per la ricezione e gestione delle segnalazioni di whistleblowing, IPOGEO LATINA SRL ha affidato la gestione del canale di segnalazione interno, scritto e orale, ad una persona interna autonoma, Dott.ssa Stefania Valoroso, presente presso la sede operativa aziendale, sita in Latina (04100), Via della Rimembranza n. 2, a cui viene trasmessa la segnalazione inviata nelle modalità ivi indicate, che, a sua volta, entro sette giorni, deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento dalla presentazione della segnalazione stessa, a cui darà diligente e corretto seguito, tramite l'esame preliminare volto a valutarne la procedibilità e, successivamente, l'ammissibilità.

Il segnalante che non intende rimanere anonimo deve indicare il proprio nome e cognome, nonché un numero di telefono e un indirizzo e-mail personale (in caso di personale interno, si chiede di non utilizzare l'indirizzo e-mail aziendale, come richiesto dal Garante Privacy).

Per la valutazione della procedibilità, il gestore della segnalazione verificherà che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della stessa rientri tra gli ambiti oggettivi di applicazione del D.lgs. 24/2023, in quanto, in caso contrario, la stessa potrà essere trattata come ordinaria, dandone comunicazione al segnalante, e, conseguentemente, gestita in base alle relative procedure interne aziendali adottate dall'ente.

Dopo aver accertato la procedibilità della segnalazione, il gestore ne valuterà l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing per la quale è necessario che nella stessa risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
  - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il gestore del canale interno di segnalazione può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e può, durante la verifica preliminare richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione (es. chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori).

Se, invece, la segnalazione risulta essere procedibile e ammissibile, il gestore avvierà l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza attraverso, a titolo esemplificativo:

- la diretta acquisizione di elementi informativi necessari alle valutazioni tramite l'analisi di atti, documenti o informazioni ricevute;
- l'acquisizione, ove necessario, di atti, documenti e informazioni da altri uffici dell'azienda, avvalendosi del loro supporto, oppure attraverso il coinvolgimento di terze persone mediante audizioni e altre richieste.

Quanto sopra descritto deve avvenire sempre nel rispetto del principio di tutela della riservatezza sull'identità della persona segnalante, del segnalato e di ogni altro soggetto coinvolto nella segnalazione.

A seguito della predetta attività di accertamento, il gestore della segnalazione potrà:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti, non competendo ad esso alcuna valutazione in merito alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

La tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione deve essere garantita anche in questa fase successiva all'accertamento della segnalazione.

Il gestore della segnalazione, come già menzionato, deve, infine, fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso, nel quale potrà comunicare:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;

Il suddetto termine di tre mesi potrà essere prorogato nei casi in cui l'istruttoria non sia terminata e, in tal caso, alla persona segnalante verrà comunicato anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

## **7. La segnalazione presentata ad un soggetto differente dal gestore del canale interno**

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato da IPOGEO LATINA SRL, laddove il segnalante manifesti espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, quest'ultima è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento, al suddetto gestore interno competente, dandone contestuale notizia alla persona segnalante. Diversamente, in mancanza degli elementi predetti, la segnalazione sarà considerata come ordinaria.

## **8. Ipotesi di conflitto di interessi del gestore del canale di segnalazione interno**

Qualora il gestore del canale di segnalazione interno versi in ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione, perché, ad es., esso coincide con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, sarà possibile effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia data efficace seguito.

## **9. Le segnalazioni anonime e la loro trattazione**

Le segnalazioni che non consentano di ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Esse, però, ove circostanziate e tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es. prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici o aree lavorative specifiche, ecc.), sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e trattate come tali, nonché registrate dal gestore del canale di segnalazione interno che conserverà anche la documentazione ricevuta.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, anche ad essa dovranno essere garantite tutte le misure di protezione per le ritorsioni.

## **10. Sistema di protezione**

### **10.1 Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante**

L'identità del segnalante viene protetta in ogni fase successiva alla segnalazione non potendo la stessa essere rivelata senza il suo espresso consenso. Conseguentemente, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare.

Nel procedimento disciplinare, l'identità del 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 utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La riservatezza sull'identità del segnalante e, in generale, la sua protezione, vengono però meno:

- quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;

- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le suddette ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

La segnalazione è, comunque, sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

## **10.2 Misure di protezione a favore del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati**

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione che si verifichi nel contesto lavorativo, posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, e che determini, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La medesima tutela si applica anche nei confronti delle seguenti figure:

- i facilitatori;

- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del segnalante o per i quali il segnalante lavora;

- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di seguito indicati all'interno del presente paragrafo, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Di seguito si indicano alcune fattispecie di condotte che costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

- le note di merito negative o le referenze negative;

- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione

- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

### **10.3 Comunicazione delle ritorsioni ad ANAC**

Coloro che ritengono di aver subito ritorsioni a seguito della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata, possono comunicarlo ad ANAC, a cui spetta, in via esclusiva, di eseguire gli accertamenti che la legge le attribuisce, nonché l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

Tale strumento di tutela è garantito ai segnalanti e agli ulteriori soggetti collegati al segnalante denunciate o divulgatore pubblico che subiscono ritorsioni a causa di detta connessione, indicati nel precedente paragrafo 10.2 e, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione, deve sussistere uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica. Il segnalante deve, quindi, fornire ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Da un punto di vista generale normativo sono, invece, escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative di un ente in cui le ritorsioni sono state poste in essere, mentre resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficino, in quanto tali, della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante, denunciate o che ha effettuato una divulgazione pubblica.

### **11. Limitazioni della responsabilità per il segnalante**

Il Decreto 24/2023 prevede come a determinate condizioni, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa nei casi di:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.); rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.); rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.); violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.); violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore; violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali; rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Di seguito si indicano le condizioni che consentono l'operatività delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal richiamato Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (ossia fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

In ogni caso, la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici e che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

### **12. Rinunce e transazioni**

In via generale, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4 del codice civile.

Al contempo, però, la norma consente al segnalante e agli altri soggetti tutelati di poter rinunciare ai predetti diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, a condizione che ciò avvenga nelle sedi protette, ossia dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

### **13. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni**

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

In caso di apertura di un procedimento disciplinare, i dati sono conservati fino alla conclusione del procedimento, nel rispetto del termine normativo sopra indicato.

La documentazione analogica (cartacea) relativa alle segnalazioni scritte e/o orali eseguite nelle modalità su indicate è conservata in sicurezza, dal gestore del canale interno di segnalazione, in apposito archivio con serratura il cui accesso è ad esso riservato.

I dati relativi alle segnalazioni ricevute sono trattati nel rispetto dei principi di liceità e correttezza del trattamento sanciti dalla normativa sul trattamento dei dati personali vigente, in modo da consentire che quelli che manifestamente non sono utili ai fini dell'analisi di una specifica segnalazione, se raccolti, sono cancellati immediatamente.

### **14. Informazione e formazione**

Le informazioni di cui alla presente procedura sono rese accessibili a tutti i soggetti destinatari della stessa tramite pubblicazione sul sito web istituzionale di IPOGEO LATINA SRL, nonché nelle sedi di lavoro in un punto visibile.

L'azienda effettua, altresì, la formazione in materia di whistleblowing, nonché sul contenuto della presente procedura e sull'Informativa privacy Whistleblowing.

### **15. Relazione periodica**

Il gestore del canale di segnalazione redige una relazione annuale sul funzionamento del sistema interno di segnalazione e delle attività eseguite a seguito di segnalazioni ricevute che verrà trasmessa all'attenzione dell'Amministratore Unico.

\*\*\*