



INDICE

1	DEFINIZIONI.....	2
2	SCOPO	3
3	RESPONSABILITA' E PERSONALE COINVOLTO.....	3
4	CAMPO APPLICAZIONE	3
5	MODALITA'OPERATIVE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING MODELLO 231/01	3
5.1	Soggetto che riceve la segnalazione	4
5.2	Riservatezza dei dati personali del segnalato, del segnalante.....	4
5.3	Trattamento dei dati personali	4
5.4	Conservazione della documentazione	5
5.5	Misure di protezione.....	5
5.6	Limitazione di responsabilità	6
5.7	Procedura di segnalazione interna del WHISTLEBLOWING	7
5.7.1	Chi può effettuare le segnalazioni ed essere tutelato	7
5.7.2	Quali violazioni segnalare	7
5.7.3	Contenuto segnalazione	7
5.7.4	Canali di segnalazione.....	8
5.7.5	Ricezione segnalazione da persona diversa da chi può ricevere la segnalazione.....	9
5.7.6	Tutele	9
6	NORMATIVA.....	11
7	ALLEGATI	11

00	25 febbraio 2025	Prima emissione				
Rev.	Data	Causale	Redazione Scrittore tecnico	Verifica O.d.V.	Approvazione RSQ	Autorizzazione PRE



1 DEFINIZIONI

D.LGS. 10 marzo 2023 n. 24 Norma che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato;

Codice etico: È un documento necessario ed adottato ai sensi del d.lgs. 231/01 che disciplina tutti i diritti e doveri che tutti i destinatari del codice devono rispettare al fine di evitare la commissione di condotte illecite richiamate nello stesso;

Modello 231: Modello di organizzazione e controllo d.lgs. 231 /2001;

Destinatari del modello 231: Soci; lavoratori (con qualsiasi tipo di contratto); Componente organi societari; nonché tutti i soggetti che in qualunque modo hanno rapporti con InfoTecna (collaboratori, fornitori e clienti)

O.d.V.: Organo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

CdA: Consiglio di amministrazione che è affidata la gestione della società;

Violazioni: condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione;

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;

Persona segnalante o segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

Facilitatore: una 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;

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione;

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;

Segreto industriale: Informazioni dell'attività produttiva o organizzativa di un'impresa.



Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, 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;

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto 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;

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

Segnalazione: Comunicazione scritta o orale di un'informazione riguardo una informazione di violazione

Segnalazione anonima: segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante;

Accordo riservatezza: Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio;

Misure di sostegno: consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni;

ANAC: Autorità nazionale anticorruzione.

2 SCOPO

Scopo della presente Istruzione Operativa, in seguito abbreviata con la sigla IO, è la regolamentazione delle segnalazioni di eventuali violazioni del modello e le relative tutele previste.

3 RESPONSABILITA' E PERSONALE COINVOLTO

È compito dell'O.d.V. raccogliere le informazioni ricevute, verificare e vigilare sul corretto funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del modello. È altresì compito dell'O.d.V. suggerire, dopo aver verificato le varie informazioni, le modifiche che si reputano utili a garantire e migliorare il modello. Inoltre, l'O.d.V. deve suggerire al Consiglio di Amministrazione (CdA) eventuali sanzioni ai destinatari del modello, dopo aver verificato che il modello non viene da alcuni osservato.

4 CAMPO APPLICAZIONE

Si applica a tutti i soggetti destinatari del modello e codice etico di InfoTecna s.r.l. nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società.

5 MODALITA' OPERATIVE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING MODELLO 231/01

InfoTecna è consapevole che per poter operare sul mercato soprattutto nelle pubbliche amministrazioni è indispensabile avere delle procedure ed istruzioni atte a garantire che le attività compiute siano rispettose delle normative evitando pertanto di commettere delle violazioni in particolare i reati previsti dal d.lgs. 231/01 e s.s. e di quanto indicato nel codice etico.



Potrebbe capitare che la persona coinvolta nell'espletare le proprie mansioni abbia violato le disposizioni contenute nel modello, nelle procedure, nelle istruzioni e nel codice etico.

InfoTecnica è altresì consapevole che i lavoratori o comunque chi ha rapporti con InfoTecnica (destinatari del modello o segnalanti) siano i primi a venire a conoscenza di eventuali circostanze che possono ricadere nelle violazioni del modello 231 e del codice etico. Sono pertanto i primi ad avere una parte essenziale nell'eventuale segnalazione.

A tal fine per InfoTecnica è importante che tutti i destinatari del modello 231 o segnalanti contribuiscano al rispetto del modello stesso e del codice etico effettuando se necessario delle segnalazioni e che per tali segnalazioni sia garantita la riservatezza allo scopo di evitare di subire eventuali ritorsioni o comunque essere coinvolto in situazioni che possano comportare dei danni a carico di chi ha segnalato.

È data pertanto la possibilità ai destinatari del modello 231 e ai segnalanti di comunicare, alle persone designate a ricevere la segnalazione, un eventuale illecito. **Per poter ricadere nella fattispecie di tutela del WHISTLEBLOWING è importante che la segnalazione effettuata sia indispensabile per scoprire la violazione e che essa non sia stata fatta solo allo scopo di danneggiare o recare maggiore pregiudizio alla reputazione del segnalato.**

La gestione delle segnalazioni deve essere effettuata in conformità al dettato del d.lgs. 24/2023 e di quanto sotto descritto.

5.1 SOGGETTO CHE RICEVE LA SEGNALAZIONE

La gestione della segnalazione viene affidata all'O.d.V.

5.2 RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI DEL SEGNALATO, DEL SEGNALANTE

L'O.d.V. che riceve e tratta la segnalazione nonché altri soggetti coinvolti nel processo di gestione della segnalazione **devono garantire** la massima riservatezza sull'identità della persona segnalante e sulle informazioni oggetto della segnalazione ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dove, nel caso in cui si sveli l'informazione, si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante al fine di evitare delle situazioni di ritorsione, discriminatorie o che ledano i suoi interessi nonché della persona.

La riservatezza deve essere inoltre garantita quando per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

Questo principio viene meno quando sia necessario rilevare l'identità del segnalante e delle informazioni oggetto della segnalazione ai fini della difesa della persona segnalata. In tal caso deve essere dato avviso alla persona segnalante e quest'ultimo deve dare il consenso esplicito.

La stessa tutela deve essere estesa a tutte le persone coinvolte e delle persone menzionate nella medesima segnalazione.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

5.3 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Oltre all'obbligo di riservatezza, per poter trattare i dati personali del segnalante, deve essere rispettato quanto previsto dal regolamento 679/2016 e il d.lgs. 196/2003.

La tutela dei dati deve avvenire in base a due principi cardine:



Privacy by design: I dati devono essere garantiti dall'inizio della progettazione cioè devono essere verificati preventivamente, anche effettuando la valutazione di impatto sulla protezione dei dati, che tutti gli strumenti che saranno utilizzati garantiscano la tutela dei dati

Privacy by default:

- i dati trattati devono essere raccolti solo quelli strettamente necessari alla segnalazione e se raccolti accidentalmente devono essere eliminati
- Devono essere conservati per un tempo prestabilito indicato nel paragrafo successivo.

Per il trattamento dei dati personali, deve essere data informativa specifica (allegata alla presente) come indicato dall'art. 13 del d.lgs. 24/2023.

Suddetta informativa è parte integrante della presente istruzione.

Deve essere comunque chiaro che i diritti indicati nel regolamento EU 2016/679 possono essere esercitati ma non nel caso in cui possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza della persona che segnala la violazione.

5.4 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutta la documentazione riguardo le segnalazioni interne sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione fino all'esito finale della procedura di segnalazione. I dati comunque non possono essere conservati oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

5.5 MISURE DI PROTEZIONE

Per tutelare il soggetto segnalante sono previste misure di protezione e limitazione di responsabilità.

A tal fine la norma prevede che se il segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito un danno, si presume salvo prova contraria che il danno sia conseguenza di tale segnalazione.

Si considerano ritorsioni alla segnalazione i comportamenti sotto indicati:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;



- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Qualsiasi atto elencato sopra, considerato ritorsivo, sarà nullo.

5.6 LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ

In via di principio ogni soggetto deve garantire l'onorabilità, la reputazione di ogni individuo. Questo principio viene meno quando a causa di una commissione di un'inosservanza del modello o codice etico vengono rivelate e diffuse delle informazioni riguardo il dovere di fedeltà e lealtà, rilevazione ed utilizzazione del segreto d'ufficio, del segreto professionale, scientifico ed industriale.

La rilevazione, per poter essere considerata lecita, deve rispettare determinati requisiti.

Il primo requisito da prendere in considerazione è la necessità che la diffusione e rilevazione delle informazioni siano necessari a scoprire la violazione.

La seconda condizione per poter essere lecita la segnalazione deve rispettare quanto indicato in seguito in riferimento al canale di segnalazione interna.

Viene meno la protezione anche quando viene accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del soggetto segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, nei casi di dolo o colpa grave, nonché nel caso in cui la segnalazione ha il solo scopo di danneggiare o recare maggiore pregiudizio alla reputazione del segnalato la protezione viene meno e al soggetto segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Viene meno inoltre quando le informazioni coperte dall'obbligo di segreto diffuse riguardino:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali. O relative alla tutela diritto autore, alla protezione dei dati personali.



5.7 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE INTERNA DEL WHISTLEBLOWING

5.7.1 CHI PUÒ EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI ED ESSERE TUTELATO

Non tutti i soggetti che hanno dei rapporti con InfoTecnica possono segnalare le violazioni. La norma specifica che i segnalanti possono essere:

- Dipendenti pubblici e lavoratori subordinati ed autonomi;
- Collaboratori e fornitori di beni e servizi;
- Liberi professionisti e consulenti;
- Azionisti e le persone con funzioni amministrazione, direzione controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- Volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
- Clienti;
- Lavoratori in prova, lavoratori non ancora assunti ma che hanno intrapreso un processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, ex dipendenti.

5.7.2 QUALI VIOLAZIONI SEGNALARE

In base al dettato normativo, essendo InfoTecnica rientrante nella categoria degli enti privati con meno di 50 dipendenti che però hanno adottato il modello 231, le violazioni possono avere ad oggetto:

- condotte illecite indicate nei reati presupposto del d.lgs. 231/01 a cui si rimanda;
- violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice etico;
- comportamenti che sono volti a occultare le violazioni previsti nei punti precedenti.

Sono escluse le contestazioni:

- legate a un interesse personale del soggetto segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- le informazioni palesemente prive di fondamento, le informazioni che siano già di dominio pubblico e le informazioni ricavate su indiscrezioni o voci che non sono attendibili.

5.7.3 CONTENUTO SEGNALAZIONE

La Segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverla e gestirla. È necessario, inoltre, che siano chiaramente indicate:

- a) le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate con anche l'indicazione del tempo e del luogo;
- b) una chiara descrizione del fatto;
- c) se conosciute le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto al quale attribuire i fatti segnalati;
- d) l'identificazione di ulteriori altri soggetti che possono essere utili a dar seguito alla segnalazione;
- e) ulteriori informazioni utili a dar seguito alla segnalazione;
- f) l'indicazione esplicita che si tratta di una Segnalazione di whistleblowing;



- g) l'espressa richiesta di mantenere riservata la propria identità e di beneficiare delle tutele previste in caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della Segnalazione.

5.7.4 CANALI DI SEGNALAZIONE

Qualora un soggetto intenda procedere ad una segnalazione anche anonima sono previsti dei canali scritti e canali vocali o orali.

- Segnalazione scritta:
Segnalazione da effettuare in modalità cartacea inviandola all'indirizzo **Avv. Daniele Domenichelli Viale Monte Nero, 84 20135 MILANO**.
Per effettuare la segnalazione è necessario che venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" all'indirizzo **Avv. Daniele Domenichelli Viale Monte Nero, 84 20135 MILANO**.
La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.
- Segnalazione orale:
 - **Attraverso linea telefonica**
La segnalazione avviene tramite comunicazione al numero di telefono **3357368247**
Si rammenta che per garantire la riservatezza, le segnalazioni telefoniche potranno essere effettuate nei seguenti orari:
 - Martedì dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 16.00
 - Mercoledì dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 16.00
 - Venerdì dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 16.00Nel caso in cui in detti orari la persona designata non fosse temporaneamente reperibile sarà attivata la segreteria telefonica dove lasciare il contatto per essere richiamati.

5.7.4.1 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Per garantire la massima tutela di riservatezza del segnalante è stato deciso che le segnalazioni debbano essere inviate all'O.d.V. esterno. Suddetto organo ove sia necessario può coinvolgere alcune funzioni aziendali.

Le informazioni e ogni altro dato che possano identificare il segnalante, il facilitatore, le persone coinvolte e menzionate, devono essere oscurate.

Nello specifico le attività che devono essere prese in caso di segnalazione sono le seguenti da parte del ricevente:

- **Ricezione:** Nel caso in cui siano pervenute segnalazioni **non anonime**, l'incaricato della ricezione **deve entro 7 giorni** dare riscontro della ricezione al segnalante;
- **Mantenere** le interlocuzioni con il segnalante e, nel caso, richiedere ulteriori integrazioni;
- **Eseguire l'attività istruttoria:** L'attività istruttoria serve a dar seguito alla segnalazione ricevuta. Per svolgere tale funzione, il gestore della segnalazione può acquisire documenti o chiedere l'audizione del segnalante o delle persone menzionate nella segnalazione. Nella fase istruttoria può avvalersi anche della collaborazione di altri soggetti.
In questa fase inoltre deve verificare la fondatezza della segnalazione prendendo le dovute decisioni archiviando ove del caso o, se sono state riscontrate delle violazioni del modello 231, delle procedure, delle istruzioni e del



codice etico comunica senza indugio le proprie rilevanzze dell'istruttoria riguardo la segnalazione ricevuta suggerendo al CdA eventuali sanzioni da irrogare al segnalato.

- **Entro tre mesi** dal ricevimento dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, **entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni** dalla presentazione della segnalazione.

5.7.5 RICEZIONE SEGNALAZIONE DA PERSONA DIVERSA DA CHI PUÒ RICEVERE LA SEGNALAZIONE

Nel caso in cui il soggetto segnalante indirizzi erroneamente ad altro soggetto, non individuato e autorizzato, una segnalazione whistleblowing, quest'ultima deve essere inviata entro sette giorni dalla ricezione alla persona autorizzata. Per poter essere considerata segnalazione whistleblowing il segnalante deve dichiarare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing".

Diversamente sarà considerata una segnalazione ordinaria e pertanto il segnalante non avrà nessuna tutela.

5.7.6 TUTELE

Nell'ambito della segnalazione, è molto importante che le informazioni contenute, i dati personali di tutte le persone coinvolte nella segnalazione o che abbiano dei rapporti stretti con il denunciante non possano subire delle ritorsioni dovute alla segnalazione.

L'eventuale inosservanza delle tutele comporta a carico del gestore della segnalazione una violazione della presente istruzione e lo espone ad eventuali responsabilità con sanzioni disciplinari comminate dalla società e sanzioni amministrative disposte dall'ANAC

La tutela non è la medesima per tutte le persone coinvolte in quanto è rapportata al coinvolgimento nella segnalazione.

Le tutele sono pertanto differenti a seconda che il soggetto sia

- Il segnalante
- Il segnalato
- Gli altri soggetti tutelati

5.7.6.1 TUTELE PER IL SEGNALANTE

Per invogliare i destinatari del modello a segnalare eventuali situazioni che violino il modello 231 o il codice etico, InfoTecnica assicura la riservatezza dell'identità della persona segnalata nonché tutte le informazioni contenute nella segnalazione e relativa documentazione effettuate da tutte le persone coinvolte nella segnalazione e garantisce che nel caso di segnalazione, le persone coinvolte non possano subire ripercussioni su qualsiasi rapporto contrattuale intercorso.

Le tutele devono essere applicate e garantite dal gestore della segnalazione dal momento in cui abbia ricevuto la segnalazione anche se in seguito dovesse essere considerata errata o infondata.

Le tutele sono applicate quando chi segnala ha il fondato motivo di ritenere che le informazioni fornite siano necessarie per far scoprire la violazione e rientrino nell'ambito di applicazione della normativa.

Chi gestisce la segnalazione deve garantire che senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, non può rilevare a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.



Le tutele e soprattutto la riservatezza viene meno quando:

- La segnalazione è stata effettuata solo per danneggiare o recare maggiore pregiudizio alla reputazione del segnalato
- Quando la sua divulgazione agli organi competenti è obbligatoria per legge.

L'eventuale atto che potrebbe essere considerato come ripercussione si presume essere stato attuato per la segnalazione. Sarà pertanto compito di chi ha emesso l'atto a dimostrare che esso non sia stato comminato per la segnalazione.

5.7.6.2 TUTELE PER GLI ALTRI SOGGETTI

Non solo chi ha segnalato un'eventuale violazione è tutelato (tutela diretta) da eventuali ritorsioni (licenziamenti, retrocessioni ecc..) ma anche altri soggetti che per il loro eventuale contributo nella segnalazione (facilitatori) o perché hanno un rapporto stabile affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante o sono colleghi del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo o le società di proprietà del segnalante che operano nel medesimo contesto lavorativo (Clienti).

Questa protezione è dovuta in quanto, se il segnalante avesse il sospetto che questi soggetti possano subire delle ritorsioni (per esempio al facilitatore, a chi ha un legame affettivo o parentela eventuali licenziamenti o per le società l'annullamento di un contratto o un eventuale impossibilità di contrarre), avrebbe delle remore nell'effettuare una segnalazione.

Per tali ragioni, anche a questi soggetti viene estesa la protezione quale divieto di ritorsione e limitazione di responsabilità.

Per i facilitatori inoltre è rafforzata la riservatezza come per il segnalante in quanto avendo aiutato il segnalante è parte della segnalazione.

5.7.6.3 TUTELE PER IL SEGNALATO

Per salvaguardare i diritti del soggetto segnalato che, per effetto della segnalazione potrebbero subire danni alla loro reputazione o altre conseguenze negative ancor prima che venga dimostrata o meno la violazione, InfoTecnica ha esteso la riservatezza dell'identità del segnalante anche alla persona segnalata o menzionata nella segnalazione salvo il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia all'autorità giudiziaria.

Questa tutela viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

Una tutela che viene data al segnalato è in maniera indiretta la responsabilità del segnalante in caso in cui vi sia una segnalazione da parte del segnalante che possa rientrare nei reati di diffamazione o di calunnia, nei casi di dolo o colpa grave, nonché nel caso in cui la segnalazione ha il solo scopo di danneggiare o recare maggiore pregiudizio alla reputazione del segnalato.

La normativa riconosce al segnalato di essere sentito o su sua richiesta venire sentito sulla segnalazione.



5.7.6.4 COMUNICAZIONE ALL'ANAC VIOLAZIONI DI RITORSIONI, MANCATO RISPETTO RISERVATEZZA, CONDOTTE ATTE A TENTARE O OSTACOLARE LE SEGNALAZIONI E CANALI NON ADEGUATI

In tutti i casi in cui vi sia una violazione di quanto indicato nel d.lgs. 24/2023 in riferimento al **WHISTLEBLOWING** il relativo accertamento è demandato all'ANAC.

L'ANAC pertanto è l'unico organo designato a accertare e decidere sulle eventuali responsabilità della mancata inosservanza della norma sul WHISTLEBLOWING.

Nel momento in cui si riceve una comunicazione di una eventuale inosservanza, l'autorità ANAC svolge per tutte le comunicazioni:

- Pre-istruttoria
- Avvio del procedimento relativo alle comunicazioni
- Istruttoria con eventuale audizione delle persone coinvolte nella comunicazione per fornire ulteriori informazioni utili al fine istruttori
- Conclusione della fase istruttoria
- Fase decisoria con eventuale audizione delle persone coinvolte e qualsiasi altro soggetto in grado di fornire ulteriori elementi probatori utili a definire quale provvedimento attuare o per richiedere un supplemento per l'istruttoria.

Nel caso di audizione i procedimenti vengono sospesi

5.7.6.5 SANZIONI

Oltre alle sanzioni disciplinari, nel caso in cui non vengano rispettate le procedure riguardante il WHISTLEBLOWING al soggetto che ha violato le norme, dopo una valutazione da parte dell'ANAC vengono comminate delle sanzioni amministrative:

- 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;
- 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 ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme al canale di segnalazione interna, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, se la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia in caso di dolo o colpa grave.

6 **NORMATIVA**

- **D.LGS 231/2001**
- **D.LGS.24/2023**
- **Regolamento EU 2016/679**
- **D.LGS 196/2003 così modificato dal d.lgs. 101/2018**

7 **ALLEGATI**

- **MOD 1.1 INFORMATIVA WHISTLEBLOWING**
- **MOD 1.1.1 MODULO WHISTLEBLOWING**