



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001
di Hotel Sabbia d'Oro

**PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING -
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1 CONTESTO NORMATIVO	3
1.2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
1.3 SOGGETTI COINVOLTI	4
1.4 AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE	4
2. RESPONSABILITA', AZIONI E FUNZIONI COINVOLTE	5
2.1 SOGGETTO INCARICATO DELLA GESTIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	5
3. PRINCIPI GENERALI	5
3.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI DEL SEGNALANTE	5
3.2 DIVIETO DI RITORSIONI E MISURE DI PROTEZIONE CONTRO LE STESSE	7
3.3 DIRITTI DI RISERVATEZZA DEL SEGNALATO	8
4. PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
4.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	8
4.2 ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	10
4.3 ESITO DELLA SEGNALAZIONE ED EVENTUALI PROVVEDIMENTI DECISIONALI	11
4.4 SEGNALAZIONI DAL CONTENUTO DIFFAMATORIO	11
4.5 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	11
4.6 COMUNICAZIONE DELLE RITORSIONI AD ANAC	11

1. PREMESSA

1.1 CONTESTO NORMATIVO

A partire dal 2015, con distinti interventi legislativi, è stato introdotto in Italia un sistema di segnalazione degli illeciti - già noto a livello internazionale - denominato *whistleblowing* (il termine deriva dall'espressione "*to blow the whistle*", letteralmente "*soffiare il fischietto*", riferita all'azione di un poliziotto che tenta di fermare un'azione illecita).

La materia del *whistleblowing* è stata riformata, nel settore pubblico e in quello privato, dapprima con l'entrata in vigore della Legge n. 179/2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" e, recentemente, con il **D.Lgs. 24/2023 del 10 marzo 2023**, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, 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*". Il **sistema di segnalazione degli illeciti** (c.d. ***whistleblowing***) consente ai soggetti che prestano la propria attività lavorativa presso gli enti pubblici e privati di segnalare **condotte illecite che integrino fattispecie di reato espressamente menzionate nel D.Lgs. 231/2001** nonché **violazioni del Modello ex D.Lgs. 231/01** (in seguito, anche "Modello"), del Codice Etico e degli altri elementi costitutivi del Modello (es. procedure, istruzioni operative, protocolli), al fine di consentire la diffusione di condotte conformi ad un'etica comune in ambito lavorativo, contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione.

La disciplina in questione mira a normare gli aspetti di natura organizzativa e procedurale dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni (c.d. "*whistleblowing*") che gli enti di diritto pubblico e privato devono adottare per consentire al proprio personale di segnalare gli atti o fatti che possono costituire una violazione ai sensi della normativa di riferimento e prevede **due principi** portanti:

- la **tutela del soggetto che segnala violazioni** in ambito lavorativo contro **condotte ritorsive**, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- la **garanzia della riservatezza dei dati personali** del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

1.2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla **ditta individuale Belcastro Marianna, titolare di Hotel Sabbia d'Oro** (di seguito "**Azienda**" o "**HSO**"), ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'Azienda adotta la presente Procedura *Whistleblowing* al fine di disciplinare i criteri e le regole che consentono di gestire le segnalazioni effettuabili in relazione a violazioni del D.Lgs. 231/2001 e del Modello adottato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il presente documento descrive le modalità di gestione delle segnalazioni di violazioni, in riferimento a:

- **soggetti** che possono effettuare le segnalazioni;
- **atti o fatti** che possono essere **oggetto di segnalazione**;
- **modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni**;
- **procedimento** che si instaura a seguito della segnalazione, con indicazione di tempistiche e fasi di svolgimento del procedimento.

La presente Procedura viene approvata dal rappresentante legale dell'Azienda ed i contenuti della stessa sono inderogabili.

Per tutto quanto non espressamente previsto nella presente Procedura, si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 24/2023, così come interpretate anche alla luce delle linee guida in materia approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

1.3 SOGGETTI COINVOLTI

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha ampliato il perimetro dei soggetti che possono presentare la segnalazione in riferimento alle violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Possono quindi effettuare segnalazioni:

- i **lavoratori dipendenti** (con qualunque tipologia contrattuale) dell'Azienda;
- il **rappresentante legale** dell'Azienda ed i suoi coadiutori familiari;
- l'**Organismo di Vigilanza**;
- i **liberi professionisti** e i **consulenti**;
- i **soggetti terzi** che intrattengono **rapporti** durevoli con l'Azienda (e.g. fornitori, subfornitori o collaboratori a progetto).

Inoltre, il recente aggiornamento normativo in materia ha previsto l'**applicazione delle misure di protezione** anche:

- ai **facilitatori**, ovvero le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle **persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante** o che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai **colleghi di lavoro** della persona segnalante, che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli **enti di proprietà della persona segnalante** o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La **tutela** dei soggetti che effettuano una segnalazione interna si applica anche qualora la segnalazione avvenga:

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

1.4 AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

La segnalazione può avere ad oggetto **condotte illecite** che integrino **fattispecie di reato** espressamente menzionate nel **D.Lgs. 231/2001** nonché **violazioni del Modello, del Codice Etico** e degli altri elementi costitutivi del Modello (es. procedure, istruzioni operative, protocolli), di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

La segnalazione può riguardare:

- informazioni sulle violazioni commesse, anche qualora si tratti soltanto di **fondati sospetti**;
- informazioni sulle violazioni non ancora commesse che il soggetto segnalante (cd. *whistleblower*), ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Sono **esclusi**, invece, dalla disciplina in esame tutti quegli atti o fatti che si riferiscono, a titolo esemplificativo, a:

- **segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante**, rivendicazioni/istanze che rientrano nella **disciplina del rapporto di lavoro** o lamentele legate ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate ed i colleghi;
- **informazioni già di dominio pubblico** (ad esempio: articoli di giornale, ecc.);
- **segnalazioni** in materia di **sicurezza** e **difesa nazionale**;
- **violazioni già regolamentate in alcuni settori speciali**, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (prevenzione riciclaggio, terrorismo, etc.);
- **voci non confermate**.

2. RESPONSABILITA', AZIONI E FUNZIONI COINVOLTE

2.1 SOGGETTO INCARICATO DELLA GESTIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Il **soggetto incaricato** della gestione del **Canale Interno di segnalazione delle violazioni**, il quale riceve, esamina e valuta che le segnalazioni medesime rientrino nelle fattispecie previste, coincide con l'**Organismo di Vigilanza** monocratico di HSO.

Tale soggetto è autorizzato al trattamento dei dati personali e, in virtù delle attribuzioni al medesimo conferite in ambito *whistleblowing*:

- ha l'obbligo di **garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute** e **tutelare l'identità del segnalante**;
- **non partecipa all'adozione di eventuali provvedimenti decisionali** da emettere nei confronti del personale coinvolto nelle violazioni accertate.

Il Gestore del Canale Interno assicura il corretto svolgimento del processo di segnalazione delle violazioni e, una volta conclusa la valutazione di fondatezza o meno della segnalazione, riferisce le informazioni oggetto di segnalazione al legale rappresentante dell'Azienda nonché all'Esperto nominato dalla Prefettura in relazione all'applicazione delle misure di prevenzione collaborativa, ove in carica.

Il Gestore del Canale Interno di segnalazione:

- è **autonomo** ed **indipendente** rispetto alle funzioni operative, non dipendendo gerarchicamente da nessuna di esse;
- garantisce un **giudizio equo ed imparziale** sulla segnalazione ricevuta;
- rispetta gli **obblighi di riservatezza** dell'identità della persona segnalante, del segnalato e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

3. PRINCIPI GENERALI

3.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI DEL SEGNALANTE

L'Azienda, nel **rispetto della normativa in materia di *privacy*** ed al fine di incentivare il personale a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nel contesto lavorativo, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nelle segnalazioni e garantisce che la ricezione delle stesse avvenga da parte del soggetto incaricato della gestione del Canale Interno, tramite la piattaforma informatica adottata per le segnalazioni *whistleblowing*.

L'**Azienda**, quale **Titolare del trattamento**, garantisce alla persona segnalante il diritto alla protezione dei dati personali, acquisendo e gestendo le segnalazioni in conformità alla normativa in tema di tutela

dei dati personali (Reg. UE 2016/679 e D.Lgs. 196/2003 e succ. mod.).

In particolare, il ricevimento e la gestione delle segnalazioni potrebbero comportare, da parte dell'Azienda, un trattamento dei dati personali:

- di natura comune, di natura particolare (*ex* “dati sensibili”) e di dati giudiziari (quali condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione;
- relativi a tutte le persone fisiche – identificate o, comunque, identificabili – a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate, in quanto soggetti “interessati” dal trattamento dei dati;
- necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina *whistleblowing*;
- realizzato al solo fine della gestione delle segnalazioni;
- rispetto al quale l'esercizio dei diritti degli interessati (quali ad es. diritto di accesso, diritto di rettifica, diritto di cancellazione, diritto di opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

Inoltre l'Azienda, in qualità di Titolare del trattamento, per il tramite dei Responsabili del trattamento e delle persone autorizzate, è tenuta a **rispettare** i seguenti **principi fondamentali** in materia di **trattamento dei dati**:

- principio di «**liceità, correttezza e trasparenza**»: trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati;
- principio di «**limitazione della finalità**»: raccogliere i dati solo al fine di gestire le segnalazioni;
- principio di «**minimizzazione dei dati**»: garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati;
- principio di «**esattezza**»: assicurare che i dati siano esatti ed aggiornati;
- principio di «**limitazione della conservazione**»: conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione;
- principio di «**integrità, disponibilità e riservatezza**»: effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali;
- principi di ***privacy by design*** e ***privacy by default***, che impongono di considerare le garanzie di protezione dei dati personali sin dalla progettazione del canale di segnalazione (*privacy by design*) e di assicurare che per impostazione predefinita (*privacy by default*) siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione;
- rendere *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un'**informativa sul trattamento dei dati personali** mediante la pubblicazione di documenti informativi (ad es. tramite sito web, piattaforma informatica);
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione;
- 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.

Il soggetto deputato a ricevere, esaminare e valutare la segnalazione, non rivela l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità senza il suo espresso consenso e tutela la riservatezza dello stesso, ad eccezione dei casi in cui il segnalante incorra in responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi del Codice Penale ovvero in responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, nonché quando la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la valutazione della segnalazione e per la difesa del segnalato e dello stesso segnalante.

3.2 DIVIETO DI RITORSIONI E MISURE DI PROTEZIONE CONTRO LE STESSE

Il D.Lgs. n. 24/2023 prevede, a tutela del *whistleblower*, il **divieto di ritorsione**, definita come “*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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*”.

Di seguito si riporta un elenco, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di **fattispecie** che possono essere **considerate ritorsive**:

- 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 o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale, formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore 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**.

Le **presunte ritorsioni**, anche solo tentate o minacciate, **devono essere comunicate da parte del soggetto segnalante esclusivamente ad ANAC**, Autorità alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, alla denuncia o alla divulgazione pubblica effettuata.

Sul tema, il D.Lgs. 24/2023 prevede un'**inversione dell'onere probatorio** qualora il soggetto segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia o una divulgazione pubblica e di aver subito, come conseguenza della stessa, una ritorsione. In tale ipotesi, **invero, l'onere della prova incomberà sul soggetto che ha posto in essere la presunta ritorsione**, il quale sarà tenuto a dimostrare che la presunta ritorsione non sia in alcun modo connessa alla segnalazione, alla denuncia o alla divulgazione pubblica.

Il **regime di protezione contro le ritorsioni** previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 si applica qualora:

- il soggetto abbia segnalato, denunciato o effettuato una divulgazione pubblica in base ad una **convinzione ragionevole** che le **informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto**;
- la segnalazione sia stata effettuata secondo la **disciplina prevista dal decreto**;
- sussista un **rapporto di consequenzialità tra segnalazione e misure ritorsive subite**;
- **non si tratti di un mero sospetto** o di una “voce di corridoio”.

In caso di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni assunti in violazione del divieto di ritorsione, nonché di qualsiasi misura discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, è inoltre prevista la

nullità dei predetti atti e l'applicazione della **sanzione amministrativa pecuniaria** nei confronti dell'Azienda. In caso di **licenziamento**, è prevista la **nullità** dello stesso, con conseguente diritto del segnalante di essere reintegrato nel posto di lavoro.

3.3 DIRITTI DI RISERVATEZZA DEL SEGNALATO

Il D.Lgs. n. 24/2023 prevede altresì che la **tutela dell'identità** sia garantita anche alla **persona segnalata**, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita. Pertanto, il Titolare del trattamento dovrà adottare particolari cautele al fine di **evitare l'indebita circolazione di informazioni personali**, non solo verso l'esterno, ma **anche all'interno degli uffici dell'Azienda** in capo, eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

Viene tuttavia fatto salvo ogni eventuale l'obbligo di legge che imponga di comunicare il nominativo del soggetto segnalato (e.g. richieste dell'Autorità giudiziaria, etc.).

Con riferimento al trattamento dei propri dati personali nell'ambito della segnalazione, **al soggetto segnalato non è riconosciuto l'esercizio dei diritti** che normalmente il **Regolamento UE 2016/679** riconosce agli interessati, in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

A sostegno della **persona segnalata** e del suo **diritto di difesa**, è previsto che la medesima, dietro sua richiesta, possa essere **sentita da parte del Gestore del Canale Interno** di segnalazione delle violazioni, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tuttavia, al **segnalato non è riconosciuto sempre il diritto di essere informato della segnalazione** che lo riguarda; la comunicazione relativa all'avvio dell'accertamento viene effettuata al soggetto segnalato nel solo caso in cui emerga la necessità di adottare specifici provvedimenti nei confronti del medesimo. Il **diritto del segnalato** di essere informato è garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti soltanto **a seguito della conclusione dell'attività di verifica** e di **analisi** della segnalazione.

4. PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

4.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Nel caso in cui uno dei soggetti indicati al par. 1.3 (soggetti che possono effettuare segnalazioni *whistleblowing*) intenda segnalare un **comportamento illecito** nell'ambito dell'Azienda, è tenuto a **segnalarlo** al soggetto preposto alla ricezione delle segnalazioni, utilizzando l'apposito **Canale Interno** e fornendo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutare la fondatezza della segnalazione.

Il Canale Interno di segnalazione, istituito dall'Azienda sentite le rappresentanti sindacali, garantisce la **riservatezza** della **persona segnalante**, nonché del **facilitatore**, del **segnalato**, dei soggetti comunque menzionati nella segnalazione e del **contenuto** stesso della **segnalazione** e della relativa **documentazione**.

La segnalazione può essere effettuata in **forma scritta**, in **forma orale** o mediante **incontro diretto**, su **richiesta della persona segnalante**.

Le fasi di **invio**, **ricezione** e **istruttoria** della **segnalazione interna** - in **forma scritta o orale** - sono gestite attraverso la **piattaforma informatica Blumatica**, accessibile direttamente dal sito web dell'Azienda nella sezione "*Whistleblowing*" ed in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma richiede in primo luogo al soggetto segnalante di scegliere se inviare la **segnalazione in forma anonima** o, in caso contrario, **rivelare la propria identità**. Solo in tale ultimo caso, verrà pertanto richiesto al segnalante di indicare i propri **dati identificativi** nonché un **indirizzo di posta elettronica o recapito telefonico** presso cui ricevere aggiornamenti in riferimento alla segnalazione.

Il segnalante dovrà altresì indicare la **categoria che meglio descrive il tipo di evento segnalato**, scegliendo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tra:

1. Appropriazione indebita, furto;
2. Diritti e tutele individuali;
3. Conflitti di interesse;
4. Ambiente, salute e sicurezza;
5. Protezione dei dati e problematiche relative alla sicurezza IT;
6. Problematiche di Antitrust;
7. Altro.

Il soggetto che effettua la segnalazione dovrà poi **descrivere il contenuto** – il più possibile circostanziato – **della segnalazione**, al fine di consentire una valutazione dei fatti da parte del soggetto competente a ricevere la medesima, indicando i seguenti **elementi essenziali**:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi da cui ricavare l'identità del **soggetto segnalato**;
- ogni **informazione** o **prova** (anche mediante **allegazione di documenti** inerenti l'evento segnalato) che possa fornire un utile **riscontro** circa la sussistenza della violazione segnalata;
- qualsiasi altra informazione ritenuta rilevante ai fini della segnalazione, inclusa l'eventuale sussistenza di **soggetti a conoscenza dei fatti**.

Sulla base di quanto descritto nel paragrafo 2.1, la segnalazione viene ricevuta dal Gestore del Canale Interno di segnalazione delle violazioni.

Una volta inviata la segnalazione, la persona segnalante riceve un codice di accesso, con il quale può riaccedere alla segnalazione inviata, comunicare ulteriormente con il Gestore della segnalazione, visualizzare lo stato della segnalazione stessa.

In caso di necessità, il Gestore del Canale Interno può **richiedere** al segnalante, tramite la medesima piattaforma (o di persona, in caso di richiesta di incontro diretto), **chiarimenti o elementi integrativi**.

In alternativa all'utilizzo della piattaforma informatica, il segnalante potrà trasmettere l'oggetto della segnalazione a mezzo posta raccomandata a/r al seguente indirizzo: **Avv. Ugo Arcuri - OdV Ditta individuale Belcastro Marianna, via Silvio Pellico n. 2, 00195 Roma**.

In tal caso, la segnalazione dovrà essere inserita in **due buste chiuse**: nella prima busta dovranno essere inseriti i dati identificativi del segnalante unitamente alla copia di un documento di identità; nella seconda busta dovrà inserirsi l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste, poi, dovranno essere inserite in una terza busta, riportante la dicitura "*Riservata al Gestore delle segnalazioni*".

Nel caso in cui la segnalazione interna venga presentata ad un soggetto diverso da quello sopra indicato, la stessa deve essere trasmessa, entro il termine di sette giorni dalla data del suo ricevimento, al soggetto competente (Gestore del Canale Interno di segnalazione), fornendone al segnalante contestuale notizia.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime e trattate dall'Azienda alla stregua delle segnalazioni ordinarie.

4.2 ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Entro il termine di **sette giorni dalla ricezione della segnalazione** tramite l'apposita piattaforma, il Gestore del Canale Interno di segnalazione trasmette al segnalante l'**avviso di ricevimento** della segnalazione.

Una volta ricevuta la segnalazione, il Gestore effettua una **valutazione preliminare del contenuto** della medesima, al fine di valutare la sussistenza dei relativi presupposti giuridici.

Nel caso in cui il Gestore ritenga che non sussistano i presupposti per dare seguito alla segnalazione ricevuta, provvede, tramite la piattaforma informatica, ad informare il soggetto segnalante in merito all'esito della propria preliminare valutazione.

In particolare, la **segnalazione** è considerata **inammissibile** e viene conseguentemente **archiviata** dal Gestore del Canale Interno di Segnalazione nei seguenti casi:

- a) **mancanza** dei dati che costituiscono gli **elementi essenziali** della segnalazione;
- b) **manifesta infondatezza** per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nel paragrafo 1.4 della presente Procedura (Ambito oggettivo di applicazione);
- c) esposizione di **fatti di contenuto generico**, tali da non consentirne la comprensione;
- d) produzione di sola documentazione senza segnalazione di vere e proprie violazioni.

Il Gestore del Canale Interno di segnalazione:

- procede con le **verifiche**, richiedendo, se necessario, il supporto degli uffici preposti per l'espletamento delle stesse;
- effettua, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, **ogni attività ritenuta opportuna**, inclusa l'**audizione del segnalante e/o di altri soggetti che possano riferire sui fatti**;
- **entro il termine di 3 mesi dall'invio al segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione** – o, in mancanza di tale avviso, entro il termine di 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione – **formalizza gli esiti degli accertamenti svolti**, ossia:
 - a) l'avvenuta **archiviazione** della segnalazione;
 - b) l'avvenuto **accertamento della fondatezza** della sua segnalazione, con conseguente trasmissione agli organi interni competenti;
 - c) **l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che si intende svolgere**.

E' opportuno invero specificare che, in caso di fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore rispetto al termine previsto di 3 mesi, alla scadenza di tale termine dovrà fornirsi unicamente un riscontro, che potrà essere definitivo qualora l'attività istruttoria sia terminata, oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, qualora la stessa non sia terminata.

In ipotesi di **potenziale conflitto di interessi**, ovvero in fattispecie in cui il Gestore della segnalazione o il legale rappresentante di HSO coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione verrà indirizzata all'Esperto nominato dalla Prefettura in relazione all'applicazione delle misure di prevenzione collaborativa, ove in carica, ovvero ad altro soggetto/ufficio che possa garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Si specifica inoltre che, come previsto dalle linee guida pubblicate da ANAC, non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente o amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione, ovvero della magistratura.

4.3 ESITO DELLA SEGNALAZIONE ED EVENTUALI PROVVEDIMENTI DECISIONALI

Qualora la **segnalazione** risulti **infondata**, il Gestore del Canale Interno di segnalazione delle violazioni provvede all'**archiviazione** della **propria valutazione**, corredata dagli **esiti delle verifiche svolte**.

In tal caso, lo stesso provvede ad **informare il segnalante** della conclusione e degli esiti dell'indagine svolta.

Nel caso in cui, invece, la violazione venga accertata, il Gestore comunica l'esito della propria valutazione ai soggetti preposti ai provvedimenti decisionali.

Tali soggetti, nel rispetto di quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio e dal Codice Etico adottati, nonché dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato, valutano se opportuno:

- avviare **procedimento disciplinare nei confronti dei soggetti segnalati** e riconosciuti responsabili;
- avviare la **procedura disciplinare nei confronti del segnalante** che abbia agito con **dolo o colpa grave accertate**, ovvero che abbia effettuato la segnalazione al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato;
- **non assumere alcun provvedimento disciplinare.**

4.4 SEGNALAZIONI DAL CONTENUTO DIFFAMATORIO

Le segnalazioni trasmesse al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato, ed ogni altra forma di **abuso della procedura whistleblowing**, sono fonte di **responsabilità del segnalante, in sede disciplinare** e nelle altre sedi competenti.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità previste dall'art. 20 del D.Lgs. 24/2023, la **tutela** prevista in caso di **ritorsioni non è garantita** quando è accertata, anche con **sentenza di primo grado**, la **responsabilità penale** della persona **segnalante** per i reati di **calunnia, diffamazione**, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria, ovvero quando è altresì accertata la **responsabilità civile** del segnalante, per lo stesso titolo, nei casi di **dolo o colpa grave**. Nei casi di accertamento di dette responsabilità, alla persona segnalante può essere irrogata una **sanzione disciplinare**.

4.5 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La documentazione relativa alle segnalazioni interne è strettamente riservata e viene archiviata e conservata dal Gestore del Canale Interno di segnalazione, all'interno della piattaforma, per il tempo necessario al trattamento delle segnalazioni e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

4.6 COMUNICAZIONE DELLE RITORSIONI AD ANAC

E' prevista la **comunicazione ad ANAC delle ritorsioni**, presunte o accertate, che i soggetti di seguito indicati ritengono di aver subito a causa della segnalazione effettuata.

Possono comunicare le ritorsioni, oltre al segnalante, anche l'Azienda, i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con la persona segnalante, nonché i soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Affinchè si possa configurare la ritorsione e, quindi, la persona segnalante possa beneficiare della

protezione, **deve sussistere un nesso di consequenzialità tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito**, direttamente o indirettamente, dal segnalante.

Il segnalante può comunicare le ritorsioni che ritiene di aver subito, mediante la **piattaforma informatica** messa a disposizione da ANAC, che accerterà la consequenzialità tra la ritorsione e la segnalazione di illeciti e, in caso affermativo, applicare la sanzione prevista. La comunicazione deve indicare, a pena di inammissibilità:

- a) la denominazione e i recapiti completi dell'interessato nonché, se disponibile, l'indirizzo di posta elettronica certificata che ANAC utilizzerà per eventuali comunicazioni;
- b) l'autore della presunta ritorsione ed i fatti all'origine della comunicazione;
- c) i documenti a sostegno della comunicazione.

Come sopra precisato, una volta che il segnalante dimostri di aver effettuato una segnalazione e di aver subito una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere la ritorsione.

ANAC procederà con un **esame preliminare** al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità. Di seguito si riportano i **casi di inammissibilità della comunicazione della ritorsione**:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza di ANAC;
- c) finalità palesemente emulativa;
- d) accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della comunicazione;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della comunicazione.

Ove necessario per l'esame della comunicazione, ANAC può richiedere l'acquisizione informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione stessa.

Qualora la comunicazione della ritorsione venga considerata inammissibile, l'Ufficio competente di ANAC procede alla sua archiviazione e alla comunicazione all'autore della medesima, tramite piattaforma informatica. Nei casi di accertata ammissibilità della comunicazione e di sussistenza di nesso di consequenzialità tra la segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica e la lamentata ritorsione, l'ANAC avvia il procedimento sanzionatorio nei confronti dell'autore della suddetta ritorsione.

L'ANAC, una volta concluso il procedimento, adotta il **provvedimento finale** che può essere:

- di **archiviazione**, qualora sia stata riscontrata l'assenza dei presupposti di fatto e di diritto per la comminazione della sanzione amministrativa pecuniaria;
- **sanzionatorio**, qualora preveda l'irrogazione di una sanzione pecuniaria da € 10.000 a € 50.000.

Nel provvedimento sanzionatorio sono indicati ammontare, termini e modalità di pagamento delle somme dovute, e lo stesso è comunicato all'Azienda, alla persona fisica individuata come responsabile della ritorsione e alla persona segnalante, denunciante o che ha effettuato la divulgazione pubblica.