Procedura operativa per la segnalazione di illeciti

Emissione DIR	Data	15/11/2021	Firma	
Approvazione DIR	Data	04/01/2022	Firma	

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
1	15/11/2021	Prima emissione	
2	15/02/2022	Seconda emissione	
3	14/03/2022	Terza emissione	
4	10/07/2023	Quarta emissione	
5	12/11/2024	Quinta emissione	
6	26/11/2025	Sesta emissione	

Indice generale della sezione

Procedure UNI ISO 37001:2025 – D.Lgs. 231/2001 – UNI/PdR 125:2022 – Sezione 8.9 – "Segnalazione di illeciti"

1	Scopo e campo di applicazione
2	Riferimenti normativi
3	Termini e definizioni
4	Oggetto delle segnalazioni
4.1	Segnalazioni whistleblowing ai sensi del D. Lgs. 24/23
4.2	Segnalazioni del sistema UNI ISO 37001:2025
4.3	Segnalazioni del sistema UNI/PdR 125:2022
5	Segnalazione interna
6	Segnalazione anonima
7	Modalità operative di segnalazione
7.1	Accesso alla piattaforma e invio della segnalazione
7.2	Presa in carico e valutazione preliminare
7.3	Valutazione
7.4	Decisione
8	Segnalazione whistleblowing esterna
9	Divulgazione pubblica di segnalazioni whistleblowing
10	Tutele
10.1	Tutela del segnalante
10.2	Tutela contro ritorsioni e discriminazioni
10.3	Tutela della riservatezza
11	Responsabilità
11.1	Responsabilità del segnalante
11.2	Limitazioni delle responsabilità
12	Estensione dei soggetti tutelati
13	Archiviazione e conservazione

1 Scopo e campo di applicazione

La presente procedura descrive le modalità individuate dalla Romana Diesel S.p.A. (di seguito anche "Romana Diesel" o "Organizzazione") per favorire e consentire alle persone di segnalare in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione illeciti riscontrati durante la propria attività lavorativa, godendo di un sistema protezionistico basato sulla tutela della riservatezza e sul divieto di applicazioni di misure ritorsive nei confronti del soggetto segnalante.

Si rammenta che questo Sistema non può essere utilizzato per rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al Responsabile delle Risorse Umane.

2 Riferimenti normativi

- D.Lgs. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937
- L. 179/2017
- D.Lgs. 231/2001
- UNI EN ISO 37001 ed. 2025 - Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione
- Regolamento (UE) 2016/679
- D.Lgs. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018
- UNI/PdR 125:2022
- D. Lgs. 198/2006 così come modificato dalla L. 162/2021

3 Termini e definizioni

Si applicano i termini e le definizioni previsti dall'art. 2 del D.Lgs. 24/2003, dalla norma UNI EN ISO 37001:2025 e dalla prassi UNI/PdR 125:2022.

4 Oggetto delle segnalazioni

4.1 Segnalazioni whistleblowing ai sensi del D. Lgs. 24/23

Si possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società consistenti in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- violazioni della Politica anticorruzione o del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea 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;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società in qualità di:

- lavoratori subordinati (dipendenti), compresi i lavoratori somministrati;
- lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

È possibile segnalare nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico tra soggetto segnalante e Società è in corso;
b) 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;
c) durante il periodo di prova;
d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.2 Segnalazioni del sistema UNI ISO 37001: 2025

Si possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società consistenti in:

- atti di corruzione tentati, effettivi o presunti;
- violazioni della Politica di prevenzione della corruzione;
- violazioni o carenze del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione ai sensi della norma UNI ISO 37001:2025.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società.

4.3 Segnalazioni del sistema UNI/PdR 125:2022

Si possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società consistenti in:

- comportamenti indesiderati (fisici, verbali, digitali) aventi lo scopo o l'effetto di rendere l'ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante;
- violazioni della Politica per la parità di genere;
- violazioni del Sistema di Gestione per la parità di genere ai sensi della prassi UNI/PdR 125:2022.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società.

5 Segnalazione interna

Tutte le segnalazioni devono essere inviate attraverso l'apposita Piattaforma "My Governance", accessibile da qualsiasi pc, tablet o smartphone (sia privati che aziendali).

I segnalanti possono ricorrere ai **canali interni alternativi** alla piattaforma di seguito indicati:

- **posta ordinaria**, con la dicitura "riservato" all'indirizzo

Romana Diesel S.p.A. – Comitato *Whistleblowing* – Via Collatina, 456 - 00155 Roma (RM);

- **Segnalazioni in forma orale,** per via telefonica o, su richiesta del segnalante stesso, mediante un incontro diretto entro un termine ragionevole dall'avanzamento della rispettiva richiesta.

Il numero da contattare è il seguente:
+39 345 6608624

Si precisa che anche le segnalazioni pervenute attraverso canali interni alternativi alla Piattaforma "*My Governance*" verranno in seguito inserite nella Piattaforma stessa.

Si rinnova tuttavia l'invito a utilizzare la Piattaforma *"My Governance",* salvo che per ragioni di carattere tecnico non sia possibile accedervi, poiché:

i l'uso di canali alternativi non può garantire il medesimo livello di riservatezza dei segnalanti, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

ii in caso di segnalazione anonima, l'uso della Piattaforma ***"My Governance"*** è l'unica modalità che consente di chiedere chiarimenti al segnalante, mantenendo il suo anonimato.

Al fine di evitare che i componenti del Comitato *Whistleblowing*, in relazione a una specifica segnalazione, possano trovarsi in una delle seguenti situazioni:

a) essere i presunti responsabili della violazione;
b) avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio,

è prevista la presenza di un Gestore Alternativo al quale rivolgersi quando uno o tutti i componenti del Comitato *Whistleblowing* si trovino in una delle situazioni di potenziale "conflitto d'interessi" sopra elencate. Il Gestore Alternativo è **il Responsabile delle Risorse Umane.**

Nelle situazioni di conflitto di interessi sopra elencate il Responsabile delle Risorse Umane assume tutti i compiti propri dei componenti del Comitato *Whistleblowing* nell'ambito delle fasi di gestione della segnalazione; il Responsabile delle Risorse Umane può essere attivato direttamente dal segnalante al momento dell'invio della segnalazione oppure, nella fase di valutazione preliminare della segnalazione, dai componenti del Comitato *Whistleblowing*.

Da ultimo, per quanto riguarda le segnalazioni aventi ad oggetto eventuali molestie sul lavoro (abuso fisico, verbale, digitale) e/o violazioni della politica o del sistema di gestione della parità di genere, le stesse devono essere indirizzate

esclusivamente al Gestore Alternativo (Responsabile Risorse Umane).

6 Segnalazione anonima

Romana Diesel prevede la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate attraverso la Piattaforma "My Governance".
Le segnalazioni anonime saranno valutate sempre e in ogni caso; tuttavia, esse saranno concretamente e operativamente trattate dai componenti del Comitato *Whistleblowing* (o dal Responsabile delle Risorse Umane) solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.
Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

7 Modalità operative di segnalazione

7.1 Accesso alla piattaforma e invio della segnalazione

Per accedere alla Piattaforma "My Governance" è sufficiente cliccare sul link (https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/romana-diesel/45100), raggiungibile sia dal sito internet https://www.romanadiesel.com/ che dal gestionale Inaz.

In caso di **segnalazione anonima**, il segnalante immette nella pagina "compilativa" della piattaforma direttamente la violazione riscontrata (compilando tutti i campi ivi richiesti).
In caso di **segnalazione nominativa**, il segnalante inserisce i propri dati identificativi negli appositi campi della pagina compilativa della piattaforma e riporta la violazione riscontrata (compilando tutti i campi ivi richiesti).

La segnalazione deve:

- contenere una precisa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e delle persone coinvolte (potenziali responsabili e possibili testimoni);
- essere integrata allegando eventuale documentazione a supporto del fatto contestato, utilizzando l'apposita funzione di upload dei documenti.

Il segnalante potrà accedere alla Piattaforma per verificare eventuali richieste di chiarimenti e lo stato di valutazione della segnalazione attraverso il codice alfanumerico (Token) che viene fornito dal sistema stesso dopo l'inserimento della segnalazione.

Si raccomanda al segnalante di accedere periodicamente alla Piattaforma per verificare l'eventuale presenza di richieste di chiarimenti relative alla segnalazione inoltrata.

È dovere di ciascun segnalante custodire diligentemente il codice alfanumerico (Token) per accedere alla Piattaforma, non condividerlo con altri così da impedire a terzi di accedere alle informazioni riservate in merito alla segnalazione effettuata.

7.2 Presa in carica e valutazione preliminare

Ricevuta la segnalazione, la piattaforma provvede a trasmettere un avviso di ricezione di una nuova segnalazione (senza fornire informazioni in merito al contenuto della segnalazione medesima) alla casella di posta elettronica dei componenti del Comitato *Whistleblowing* (o del Responsabile delle Risorse Umane).

Entro 7 giorni dalla data di ricezione, i componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane) rilasciano alla persona segnalante, per il tramite della Piattaforma, avviso di ricevimento e presa in carico della segnalazione.

All'avvenuta ricezione di una segnalazione (sia mediante la piattaforma sia mediante i canali alternativi) i componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane) effettuano una **valutazione preliminare** sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:

- identificare le segnalazioni rientranti nell'ambito di applicazione della presente Procedura;
- classificare le segnalazioni in base ai contenuti;
- appurare la gravità e rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato;
- verificare se la segnalazione sia effettivamente sorretta a tutelare l'integrità di Romana Diesel;
- verificare la presenza di concorrenti interessi personali del segnalante o di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
- ove necessario, formulare, attraverso la piattaforma, al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, opportune richieste di chiarimenti e/o di integrazioni.

Si precisa che le segnalazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione della presente Procedura si considereranno come non ricevute e, pertanto, non saranno tenute in alcuna considerazione né verranno trasmesse ad altri organi/funzioni sociali eventualmente competenti in relazione all'oggetto delle stesse.

Qualora nel corso della gestione della segnalazione emergano situazioni di potenziale conflitto di interessi (cfr. paragrafo 5), i componenti del Comitato *Whisteblowing* provvederanno a trasmettere la segnalazione al Responsabile delle Risorse Umane per garantire la corretta gestione della stessa.

7.3 Valutazione

Svolta tale valutazione preliminare e ottenuti i chiarimenti ritenuti opportuni, i componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane) procedono:

- all'**archiviazione** delle segnalazioni che, a seguito dell'esame preliminare, siano risultate prive di fondamento e\o non adeguatamente documentate, nonostante i chiarimenti ottenuti

ovvero

- con la **fase istruttoria**, per le segnalazioni che, a seguito della verifica preliminare, siano risultate ragionevolmente fondate e supportate da elementi sufficienti per procedere con la fase istruttoria.

In tale ultimo caso, i componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane) definiscono uno specifico "piano di investigazione", in cui sono individuate:

- le modalità di svolgimento dell'investigazione (richieste di integrazioni/chiarimenti al segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, etc.);
- le tempistiche entro cui concludere l'investigazione.

Gli organi delle società e/o le funzioni aziendali coinvolte nel "piano di investigazione" devono garantire piena collaborazione ai componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane) per quanto necessario allo svolgimento dell'istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti da questa Procedura.

Al termine della fase istruttoria, nonché nei casi di archiviazione, i componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane) predispongono una relazione sugli esiti delle indagini effettuate o sui motivi dell'archiviazione da trasmettere al Comitato Esecutivo, al Presidente dell'OdV e al Collegio Sindacale.

Entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento, i componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane) forniscono alla persona segnalante riscontro sull'esito della segnalazione, anche nei casi di archiviazione.

7.4 Decisione

Sulla base di quanto emerso nel corso dell'istruttoria, i componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane) individuano la funzione/organo aziendale competente ad esprimere la decisione in merito a ciascuna segnalazione nonché ad individuare le possibili azioni correttive idonee a porre rimedio alle conseguenze della violazione e a prevenire il rischio di violazioni analoghe a quella oggetto della segnalazione e trasmette a tale organo/funzione la relazione predisposta al termine della fase istruttoria.

L'organo/funzione aziendale competente – esaminata la relazione dei componenti del Comitato Whistleblowing – decide le possibili azioni correttive valutando di proporre eventuali misure disciplinari, quest'ultime devono essere definite e concordate con il Responsabile delle Risorse Umane.

Le azioni conseguenti individuate devono essere riferite al Comitato Esecutivo.

Nell'ipotesi in cui le violazioni riguardino atti o comportamenti posti in essere da componenti del Consiglio di Amministrazione le opportune decisioni verranno adottate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Le misure decise vengono comunicate ai componenti del Comitato *Whistleblowing* (o al Responsabile delle Risorse Umane) e al responsabile della violazione e quindi definitivamente adottate; le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata e sono adottate dal Responsabile delle Risorse Umane o dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

I componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane) verificano periodicamente l'effettiva adozione delle misure correttive decise in relazione alle segnalazioni pervenute e riflettono l'esito di tali verifiche in una relazione indirizzata agli organi/funzioni aziendali competenti.

8 Segnalazione whistleblowing esterna

In base a quanto disposto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 24/2023, in caso di **segnalazioni whistleblowing**, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione della stessa, ricorre una delle seguenti

condizioni:

a) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
b) 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;
c) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna è indirizzata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) tramite i canali dalla stessa attivati (https://www.anticorruzione.it/-/*whistleblowing*).

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 segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

L'ANAC svolge le seguenti attività:

a) fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione previste in materia di *whistleblowing* dal D. Lgs. 24/2023;
b) dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
c) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
d) dà diligente seguito alla segnalazione ricevuta;
e) svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
f) dà riscontro alla persona segnalante entro 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;
g) comunica alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi a oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione Europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio. L'autorità amministrativa competente svolge l'attività di cui alle precedenti lettere c), d), e), f) e g) e garantisce, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

9 Divulgazione pubblica di segnalazioni whistleblowing

Divulgare pubblicamente vuol dire 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.

Nei casi di **segnalazioni whistleblowing,** la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D. Lgs. n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
c) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

10 Tutele

10.1 Tutela del segnalante

Nei casi di **segnalazioni *whistleblowing***, il soggetto segnalante gode di un sistema protezionistico che si applica quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1 del D.Lgs. 24/2023 (cfr. paragrafo 4.1.);
b) la segnalazione o la divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del D.Lgs. 24/2023 (cfr. paragrafi 4.1-8-9).

Nei casi di **segnalazioni UNI ISO 37001:2025 e UNI/PdR 125:2022,** il soggetto segnalante gode di un sistema protezionistico che si applica quando le segnalazioni si basano su buona fede o convinzioni ragionevoli.

10.2 Tutela contro ritorsioni e discriminazioni

La persona che segnala una condotta illecita di cui sia venuta a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro – di cui ai punti 4.1, 4.2, 4.3 – non può essere, per tale ragione, sottoposta ad azioni disciplinari ingiustificate o ad ogni altra forma di ritorsione.

Per ritorsione si intende 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.

Di seguito sono indicate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

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.

In caso di **segnalazioni *whistleblowing***, il segnalante che ritiene di aver subito ritorsioni può comunicarle all'ANAC. L'ANAC, a sua volta, informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 del D.Lgs. n. 24/2023.

Ai sensi dell'art. 19, co. 3, del D. Lgs. n. 24/2023:

- gli atti eventualmente assunti in violazione del divieto di ritorsione sono NULLI;
- se una persona viene licenziata in seguito a segnalazione/denuncia avrà diritto a essere reintegrata nel posto di lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'autorità giudiziaria.
L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi:

- il risarcimento del danno;
- la reintegrazione nel posto di lavoro;
- l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva;
- la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati posti in essere nei confronti dei soggetti tutelati, si presume che gli stessi siano stati realizzati a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai soggetti tutelati, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

10.3 Tutela della riservatezza

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

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
In tal caso, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui la stessa può evincersi è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La Società, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. n. 241/1990, nonché dagli articoli 5 e seguenti del D. Lgs. n. 33/2013.

Nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

11 Responsabilità

11.1 Responsabilità del segnalante

Le tutele descritte nei precedenti paragrafi non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

11.2 Limitazioni della responsabilità

Nei casi di **segnalazioni *whistleblowing***, non è punibile il soggetto segnalante che rileva o diffonde informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata

quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi siano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni sia necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è effettuata nelle modalità richieste.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Non è invece esclusa la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia dell'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

12 Estensione dei soggetti tutelati

Con riferimento alle **segnalazioni *whistleblowing***, le misure di protezione previste nei paragrafi precedenti si applicano anche:

a) ai facilitatori;
b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e coerente;
d) agli enti di proprietà della persone segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

13 Archiviazione e conservazione

I componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane) garantiscono l'archiviazione della documentazione originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati *standard* di sicurezza/riservatezza.

L'accesso a tali documenti è riservato e garantito esclusivamente ai componenti del Comitato *Whistleblowing* (o, nei casi previsti al paragrafo 5, al Responsabile delle Risorse Umane).

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione, e la relativa documentazione, sono conservati per il tempo necessario alla gestione della segnalazione stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale.

In caso di segnalazione per via telefonica, i componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane) hanno il diritto di documentare la segnalazione orale mediante un resoconto dettagliato della conversazione. Al segnalante è offerta la possibilità di verificare, rettificare e approvare il resoconto della conversazione mediante l'apposizione della propria firma.

Se per la segnalazione il segnalante richiede un incontro con i componenti del Comitato *Whistleblowing* (o il Responsabile delle Risorse Umane), questi ultimi assicurano, subordinatamente al consenso della persona segnalante, che sia conservata una documentazione completa e accurata di tale incontro mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.