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

di

ANALYSIS SRL

(Approvata dalla Società previa informativa all'Organizzazione Sindacale territoriale)

Indice

1. Premessa 3
2. Obiettivo della procedura 3
3. Definizioni e riferimenti normativi 3
3.1 Definizioni 3
3.2 Riferimenti normativi e guide operative 6
4. Segnalazione 6
4.1 Soggetti legittimati a segnalare 6
4.2 Termini per effettuare una segnalazione 6
4.3 Oggetto della segnalazione 6
4.4 Casi di esclusione dall'ambito della segnalazione 7
5 Canali di segnalazione 7
5.1 Canale interno 7
5.1.1 Presentazione della segnalazione in modalità scritta analogica (cartacea) 7
5.1.2 Presentazione della segnalazione in forma orale 8
5.2 Il canale di segnalazione esterno ANAC 8
5.3 La divulgazione pubblica 9
5.4 La denuncia all'Autorità giudiziaria 10
5.5 Gli Enti del Terzo settore (ETS) e il whistleblowing 10
6. Il soggetto preposto alla gestione del canale interno delle segnalazioni e sue funzioni 10
7. La segnalazione presentata ad un soggetto differente dal gestore del canale interno 13
8. Ipotesi di conflitto di interessi del gestore del canale di segnalazione interno 13
9. Le segnalazioni anonime e la loro trattazione 13
10. Sistema di protezione 13
10.1 Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante 13
10.2 Misure di protezione a favore del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati 14
10.3 Comunicazione delle ritorsioni ad ANAC 15
11. Limitazioni della responsabilità per il segnalante 15
12. Rinunce e transazioni 16
13. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni 16
14. Informazione e formazione 16
15. Relazione periodica 17

1. Premessa

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

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

ANALYSIS SRL ha implementato la presente procedura avendo adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.lgs. 08.06.2001 n. 231 (di seguito, per brevità, anche "Modello 231"), con una media inferiore ai 50 lavoratori nell'anno solare 2025, come previsto nell'art. 3, comma 2, lett. b), prima parte, del D.lgs. 24/2023 (con il richiamo all'art. 2, lett. q), n. 3).

2. Obiettivo della procedura

ANALYSIS SRL ha l'obiettivo di informare i propri dipendenti, consulenti, fornitori, ecc., quali Destinatari (c.d. Stakeholders), sulla normativa di riferimento, chiarendo ogni possibile dubbio che possa eventualmente ostacolare o disincentivare la segnalazione, compresi i timori di ritorsioni o discriminazioni.

La procedura deve, inoltre, essere letta unitamente all'Informativa e modulo di Consenso privacy Whistleblowing sul trattamento dei dati personali dei soggetti che segnalano illeciti.

3. Definizioni e riferimenti normativi

3.1 Definizioni.

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

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

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

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

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

° i lavoratori subordinati, tra cui i:

- lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
- lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;

° i lavoratori autonomi;

° i collaboratori;

° i liberi professionisti e consulenti;

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

° azionisti (persone fisiche);

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

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

La persona segnalante non deve divulgare informazioni a terzi rispetto alla segnalazione effettuata per non vanificare la protezione della riservatezza.

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

- al **"facilitatore"**, le cui caratteristiche vengono descritte nel successivo punto h);
- alle **"persone del medesimo contesto lavorativo"** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai **"colleghi di lavoro"** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli **"enti di proprietà"** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- agli **"enti"** presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- agli **"enti"** che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

h) "facilitatore": persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. La scelta di designare un facilitatore è interamente rimessa alla persona segnalante non essendovi alcun obbligo in tal senso per i soggetti del settore pubblico e privato;

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

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

m) "ritorsione": qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

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

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

p) "ANAC": Autorità Nazionale Anti Corruzione che gestisce il canale di segnalazione esterna di cui alla precedente lettera e);

q) "sanzioni": sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'art. 21 D.lgs. 24/2023 e applicate da ANAC nei confronti del responsabile;

r) "organo di indirizzo": il responsabile, a cui si applicano le sanzioni indicate nel precedente punto q), è l'organo titolare di funzioni di indirizzo amministrativo e organizzativo;

s) "**d.lgs. 231/2001":** trattasi de Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*;

t) "**modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello 231"):** è il documento adottato da ANALYSIS SRL, ai sensi del D.lgs. 231/2001, comprensivo dei suoi allegati, avente lo scopo di prevenire la commissione degli illeciti elencati nei reati presupposto previsti dal decreto medesimo;

u) "organismo di vigilanza (di seguito anche "OdV"): trattasi dell'organismo di controllo preposto alla vigilanza sull'adeguatezza, idoneità, funzionamento ed osservanza del Modello 231, la cui nomina è prevista dall'art. 6 comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001 tra le condizioni necessarie per l'esonero da responsabilità in conseguenza della commissione di un reato presupposto.

3.2 Riferimenti normativi e guide operative

- Decreto legislativo n. 24 del 2023 recante l'"attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione";
- Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla "protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati".
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 recante le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. - Procedure per la presentazione delle segnalazioni esterne".
- Guida operativa Whistleblowing per gli enti privati, Confindustria (ottobre 2023).
- Linee Guida integrative ANAC approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025 e pubblicate il 12 dicembre 2025.

4. Segnalazione

4.1 Soggetti legittimati a segnalare

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle persone che operano nel contesto lavorativo di ANALYSIS SRL, presenti ed eventualmente future, in qualità di:

- lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);
- lavoratori autonomi;
- collaboratori;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti);
- azionisti (persone fisiche);
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4.2 Termini per effettuare una segnalazione

La segnalazione può essere effettuata:

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

4.3 Oggetto della segnalazione

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

In ANALYSIS SRL, come specificato nel precedente punto 1. "*Premessa",* non essendo stata raggiunta la media di 50 lavoratori nell'anno solare 2025, potranno essere segnalate solo condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231.

4.4 Casi di esclusione dall'ambito della segnalazione

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

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente Decreto, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente Decreto (es. procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento UE 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione UE 2015/2392);
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

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

5 Canali di segnalazione

In virtù di quanto evidenziato nei precedenti punti 1. *"Premessa"* e 4.3. *"Oggetto della segnalazione",* in ANALYSIS SRL le segnalazioni delle violazioni potranno essere presentate unicamente:

- mediante canale interno, scritto e orale, nell'ambito del contesto lavorativo aziendale.

Negli enti con una media di almeno 50 lavoratori nell'ultimo anno, le segnalazioni delle violazioni potranno, invece, essere presentate mediante canale interno, nonché anche:

− mediante canale esterno, scritto e orale, gestito da ANAC;

− tramite divulgazione pubblica (quale la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

Resta in ogni caso ferma la possibilità di denuncia all'Autorità giudiziaria nei casi previsti dalla legge.

5.1 Canale interno

5.1.1 Presentazione della segnalazione in modalità scritta analogica (cartacea)

ANALYSIS SRL ha affidato la gestione del canale interno di segnalazione whistleblowing, scritto e orale, al nominato Organismo di Vigilanza aziendale, in composizione monocratica esterna, nella persona dell'Avv. Antonio Palombo, con sede in Latina (04100), Via Geminiani n. 29, che coincide con il soggetto che riceve anche le segnalazioni sul Modello 231.

Per informazioni ai destinatari sulle modalità di presentazione della segnalazione è necessario:
- accedere alla home page del sito web istituzionale di ANALYSIS SRL (https://www.centroanalysis.it), cliccando sul pulsante *"Segnalazione Whistleblowing",* da cui, a sua volta, si accede ad una pagina informativa, nonché alla presente procedura con n. 2 moduli per la segnalazione e, infine, all'Informativa e modulo di Consenso privacy whistleblowing;
- visionare la presente procedura esposta in un punto visibile del luogo di lavoro, accessibile a tutti i soggetti interessati.

La segnalazione scritta deve avvenire a mezzo del servizio postale tramite invio di lettera raccomandata.
Al fine di garantire la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta, dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa eventualmente allegata, è necessario che il segnalante utilizzi tre buste chiuse:

- nella prima busta, esso dovrà inserire i propri dati identificativi, attraverso la compilazione del *"Modulo dati personali del segnalante",* presente nel sito web aziendale (Modulo n. 1);
- nella seconda busta, il segnalante dovrà inserire la segnalazione tramite la compilazione del *"Modulo per la segnalazione Whistleblowing"*, presente nel sito web aziendale (Modulo n. 2), unitamente ad eventuali documenti comprovanti i fatti denunciati;
- nella terza busta, il segnalante dovrà inserire le prime due buste chiuse e riportare, all'esterno della terza busta, la dicitura *"Riservata al gestore della segnalazione Whistleblowing",* senza indicazione del mittente, ed inviarla, tramite raccomandata, all'Avv. Antonio Palombo, nella suddetta sede in Latina (04100), Via Geminiani n. 29, il quale, a sua volta, la annoterà in un registro riservato alla protocollazione delle segnalazioni pervenute o in altro strumento in uso presso il gestore.

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

5.1.2 Presentazione della segnalazione in forma orale

Il segnalante ha, altresì, la possibilità di presentare la segnalazione in forma orale attraverso la richiesta di un incontro al suddetto Organismo di Vigilanza aziendale, Avv. Antonio Palombo, da formulare sempre a mezzo posta e senza indicazione del mittente, tramite invio di lettera raccomandata, nella sede di Via Geminiani n. 29, in Latina (04100), riportante all'esterno la dicitura *"Riservata al gestore della segnalazione Whistleblowing"*, fornendo all'interno i propri dati di contatto. L'OdV, a sua volta, la annoterà nell'apposito registro o in altro strumento dedicato e, sempre nella massima riservatezza, contatterà il segnalante per fissare un appuntamento entro un termine ragionevole presso la propria sede ove, previo consenso del segnalante, documenterà la dichiarazione verbale mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante, può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione e riceverne copia firmata anche dal gestore del canale di segnalazione.

5.2 Il canale di segnalazione esterno ANAC (attivo solo per gli enti con una media di almeno 50 lavoratori nell'ultimo anno)

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

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

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC ha attivato il canale per la segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La riservatezza della segnalazione viene garantita anche quando viene effettuata attraverso canali diversi da quelli descritti. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso da ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
Per la visione dei dettagli operativi delle modalità di gestione delle segnalazioni di competenza di ANAC, si invita a consultare il sito istituzionale dell'Autorità (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing).

5.3 La divulgazione pubblica (canale attivo solo per gli enti con una media di almeno 50 lavoratori nell'ultimo anno)
Il D.lgs. n. 24/2023 ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica con cui le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (inclusi i social media e i nuovi canali di comunicazione, ad es. Facebook).
La protezione della persona segnalante viene riconosciuta se, al momento della divulgazione, ricorra una delle seguenti condizioni:
1) ad una segnalazione interna, a cui l'azienda non abbia dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro i termini indicati nel precedente punto 1);
3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica, in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate, alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come ad es., una situazione di emergenza o il rischio di danno irreversibile, anche l'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;
4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate che, alla luce delle circostanze del caso concreto, fanno ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove, oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la

persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.
Pertanto, affinché il segnalante possa godere delle tutele previste, la divulgazione pubblica può avvenire solo ed esclusivamente nelle suddette elencate ipotesi, fermo restando che ove lo stesso riveli la propria identità, viene meno la tutela relativa alla riservatezza.

5.4 La denuncia all'Autorità giudiziaria
Ai sensi del combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p., per i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale, permane l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria qualora la persona che abbia effettuato la segnalazione attraverso il canale interno o esterno rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio. Anche in tal caso il dipendente gode delle tutele previste dalla disciplina nel caso in cui subisca ritorsioni. Resta fermo che gli uffici delle Autorità giudiziarie destinatarie della denuncia sono tenuti al rispetto degli obblighi in materia di riservatezza sul denunciante e sull'oggetto e contenuto della denuncia.

5.5 Gli Enti del Terzo Settore (ETS) e il whistleblowing
Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, presso ANAC è stato istituto un apposito Registro in cui sono iscritti gli **Enti del Terzo Settore (ETS)**, con cui l'Autorità stipula specifiche convenzioni per fornire misure di sostegno alle persone segnalanti. Detto Registro è pubblicato da ANAC sul proprio sito al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.
L'attività degli ETS è volta a chiarire, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il perimetro soggettivo e oggettivo di applicazione del D.lgs. 24/2023, i presupposti per effettuare, rispettivamente, una segnalazione interna, una segnalazione esterna, una denuncia all'Autorità Giudiziaria o una divulgazione pubblica, le modalità di compilazione delle segnalazioni, nonché fornire un supporto psicologico e consulenze a titolo gratuito.
In generale, il sostegno offerto dagli ETS può precedere o seguire il processo di segnalazione, assistendo la persona segnalante che abbia subito misure ritorsive e intenda comunicarle ad ANAC, informandola delle tutele riconosciute in caso di ritorsione e dei presupposti necessari per beneficiare della protezione da parte dell'Autorità, offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell' Unione Europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.
L'Autorità giudiziaria o amministrativa a cui il segnalante si è rivolto al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni, può richiedere ad ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate.

Il ruolo degli ETS deve essere mantenuto distinto da quello del facilitatore indicato nel precedente paragrafo 3.1 *"Definizioni"*, lettera h), in quanto, mentre quest'ultimo è colui che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, un Ente del Terzo Settore è una persona giuridica che può prestare assistenza sia al segnalante che a tutti coloro che possono essere interessati a conoscere la normativa (es. la persona coinvolta o le altre persone menzionate nella segnalazione).

6. Il soggetto preposto alla gestione del canale interno delle segnalazioni e sue funzioni
Come indicato nel paragrafo 5.1, ANALYSIS SRL ha affidato la gestione del canale interno di segnalazione whistleblowing, scritto e orale, al nominato Organismo di Vigilanza aziendale, in composizione monocratica esterna, nella persona dell'Avv. Antonio Palombo, con sede in Latina (04100), Via Geminiani n. 29, che coincide con il soggetto che riceve anche le segnalazioni sul Modello 231.
L'OdV, a cui viene trasmessa la segnalazione inviata nelle modalità specificate nei paragrafi 5.1.1 e 5.1.2, a sua volta, entro sette giorni, deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento dalla presentazione della segnalazione stessa, a cui darà diligente e corretto seguito, tramite l'esame preliminare volto a valutarne la procedibilità e, successivamente, l'ammissibilità. L'avviso di

ricevimento sarà inoltrato al recapito indicato dalla persona segnalante nella segnalazione ed esso non implica, per il gestore, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti del segnalante rispetto alla mera ricezione e presa in carico della segnalazione. È fondamentale che il gestore mantenga aperta la comunicazione con la persona segnalante durante tutto il processo di gestione della segnalazione attraverso il canale interno istituito.

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

Per la valutazione della procedibilità, l'OdV verificherà che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della stessa rientri tra gli ambiti oggettivi di applicazione del D.lgs. 24/2023, in quanto, in caso contrario, la stessa potrà essere trasmessa al competente soggetto/ufficio interno all'ente che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestuale comunicazione al segnalante e, conseguentemente, gestita in base alle relative procedure interne aziendali adottate dall'ente.
L'azienda potrà, comunque, valutare, per una maggiore tutela della persona segnalante, di mantenere riservata l'identità anche se la segnalazione non è qualificabile come di whistleblowing.

Dopo aver accertato la procedibilità della segnalazione, il gestore ne valuterà l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing per la quale è necessario che nella stessa risultino:
- sufficientemente precisi i fatti su cui si basa la segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dello stesso che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante ne è venuto a conoscenza;
- le generalità (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
Durante la verifica preliminare, resta ferma la possibilità, per l'OdV, di richiedere alla persona segnalante altri elementi necessari per effettuare approfondimenti (es. ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni) a supporto della segnalazione.
Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile (ad es., laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste), il gestore potrà archiviare la segnalazione, fornendo, in ogni caso, alla persona segnalante la motivazione della decisione.

Se, invece, la segnalazione risulta essere procedibile e ammissibile, l'OdV avvierà l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza attraverso, a titolo esemplificativo:
- la diretta acquisizione, dalla persona segnalante, degli elementi informativi necessari alle valutazioni tramite l'analisi di atti, documenti o informazioni ricevute o, comunque, accedendo ai servizi dell'ente (ad es. banche dati, piattaforme, data base e ogni altro applicativo ivi in uso);
- l'acquisizione, ove necessario, di atti, documenti e informazioni dal personale competente e autorizzato di altre strutture interne all'azienda avvalendosi del loro supporto, oppure, ove ritenuto necessario, attraverso il coinvolgimento di soggetti specializzati esterni, in considerazione delle specifiche tecniche e professionali utili per il caso di specie (ad es. tramite audizioni e/o altre richieste).
Agli organi di indirizzo non sono attribuiti poteri di supervisione della gestione delle segnalazioni, per consentire al gestore di poter svolgere in autonomia le verifiche di competenza e le iniziative consequenziali, senza demandare la decisione finale dell'istruttoria all'organo di indirizzo.
Quanto sopra descritto deve avvenire sempre nel rispetto del principio di tutela della riservatezza sull'identità della persona segnalante, del segnalato e di ogni altro soggetto coinvolto nella segnalazione e, in questi casi, il gestore non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti

delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando sempre la massima attenzione per evitare che, dalle informazioni e dai fatti descritti, si possa risalire all'identità della persona segnalante.
Nel caso in cui, poi, si renda necessario, l'OdV trasmette l'intera documentazione pervenuta – nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione – alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa whistleblowing. Laddove l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il gestore fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante.

A seguito della predetta attività di accertamento, l'OdV, in qualità di gestore della segnalazione, potrà:
- archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni;
- valutare il fumus di fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze per i relativi seguiti (es. revisione di procedure o processi interni), non competendo ad esso alcuna valutazione in merito alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria;
- trasmettere gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari;
- trasmettere gli atti all'Autorità giudiziaria.

La gestione (inclusa la valutazione degli organi interni o esterni da coinvolgere) e l'esito dell'istruttoria sono rimessi all'autonomia del gestore e mai subordinati al previo esame dell'organo di indirizzo, il quale potrà essere coinvolto solo a valle dell'istruttoria, ove ne vengano ravvisati profili di competenza. Così, ad esempio, se all'esito della gestione dovesse emergere la necessità di rivedere un atto interno, il gestore definirà autonomamente l'istruttoria trasmettendo la relazione e gli estratti pertinenti anonimizzati della segnalazione all'organo competente (che ben potrebbe essere l'organo di indirizzo). Parimenti, se dovesse emergere una possibile violazione comportamentale, il gestore definirebbe l'istruttoria disponendo l'inoltro della documentazione utile all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari e sarà quest'ultimo a valutare gli estremi per l'avvio del procedimento.
L'organo di indirizzo deve, inoltre, svolgere un'attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento della procedura whistleblowing.

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

L'OdV, come già menzionato, deve, infine, fornire un riscontro al segnalante degli esiti dell'istruttoria della segnalazione, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso, nel quale potrà comunicare:
- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuta valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze per i relativi seguiti;
- l'avvenuta trasmissione degli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari;
- l'avvenuta trasmissione degli atti all'Autorità giudiziaria.
Il suddetto termine di tre mesi potrà essere prorogato nei casi in cui l'istruttoria non sia terminata e, in tal caso, alla persona segnalante verrà comunicato anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

7. La segnalazione presentata ad un soggetto differente dal gestore del canale interno
Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dall'OdV aziendale, ANALYSIS SRL, laddove il segnalante manifesti espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, quest'ultima è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento, all'OdV, nel rispetto della riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione, dandone contestuale notizia alla persona segnalante. Diversamente, in mancanza degli elementi predetti, la segnalazione sarà considerata come ordinaria.

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata, contestualmente, a più soggetti, tutti interni allo stesso ente, la segnalazione deve essere considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente. Pertanto, coloro ai quali non compete ricevere tali segnalazioni dovranno trasmettere le stesse, entro sette giorni dal ricevimento, al gestore del canale interno, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

Qualora, invece, la segnalazione sia inviata, oltre che all'OdV, anche a più soggetti esterni all'ente, occorre valutare se si sia in presenza di una divulgazione pubblica, richiedendo, alla persona segnalante, appositi chiarimenti in merito alle circostanze che hanno condotto alla diffusione delle informazioni per accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste dall'art. 15 (*"Divulgazioni pubbliche"*) del D.lgs. 24/2023.

Inoltre, in presenza di una divulgazione pubblica inviata anche al canale interno, il gestore è tenuto a darvi seguito, così come tutti gli altri soggetti investiti per i rispettivi profili di competenza.
Nel caso in cui non ricorra alcuna condizione prevista dal suddetto art. 15 D.lgs. 24/2023, la divulgazione pubblica sarà considerata come una segnalazione ordinaria e non sarà, quindi, applicabile l'istituto del whistleblowing.

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

9. Le segnalazioni anonime e la loro trattazione
Le segnalazioni che non consentono di ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Esse, però, ove circostanziate e tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es. prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici o aree lavorative specifiche, ecc.), sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e trattate come tali, nonché registrate dall'OdV che conserverà anche la documentazione ricevuta.
La società è comunque tenuta a registrare le segnalazioni anonime e a conservare la relativa documentazione rendendo così possibile rintracciarla qualora la persona segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa della segnalazione o denuncia anonima.
Nei casi di segnalazione, denuncia all'Autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, anche ad essa dovranno essere garantite tutte le misure di protezione per le ritorsioni.

10. Sistema di protezione
10.1 Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante
L'identità del segnalante viene protetta in ogni fase successiva alla segnalazione non potendo la stessa essere rivelata senza il suo espresso consenso. Conseguentemente, tutti coloro che ricevono o sono

coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare.
Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
La riservatezza sull'identità del segnalante e, in generale, la sua protezione, vengono però meno:
- quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.
In entrambe le suddette ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.
La segnalazione è, comunque, sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

10.2 Misure di protezione a favore del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati
È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione che si verifichi nel contesto lavorativo, posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica, e che determini, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto ai soggetti tutelati.
Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.
La medesima tutela si applica anche nei confronti delle seguenti figure:
- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del segnalante o per i quali il segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.
Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di seguito indicati all'interno del presente paragrafo, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria e che, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Di seguito si indicano alcune fattispecie di condotte che costituiscono ritorsioni:
- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

10.3 Comunicazione delle ritorsioni ad ANAC

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

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

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

11. Limitazioni della responsabilità per il segnalante

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

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

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

1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;

2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal richiamato Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (ossia fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

In ogni caso, la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici e che non è esclusa la responsabilità per condotte che:
- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

12. Rinunce e transazioni

In via generale, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4 del codice civile.
Al contempo, però, la norma consente al segnalante e agli altri soggetti tutelati di poter rinunciare ai predetti diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, a condizione che ciò avvenga nelle sedi protette, ossia dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

13. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.
Potranno, comunque, essere conservati gli atti e i documenti relativi ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro fino alla loro conclusione (ad es. in caso di apertura di un procedimento disciplinare o di trasmissione degli atti alle Autorità competenti), se abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione, fatto salvo quanto detto nel precedente paragrafo 10.1 *"Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante",* ossia che se la contestazione disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
La documentazione analogica (cartacea) relativa alle segnalazioni scritte e/o orali eseguite nelle modalità su indicate è conservata in sicurezza, dall'OdV, quale gestore del canale interno di segnalazione, in apposito archivio con serratura il cui accesso è ad esso riservato.
I dati relativi alle segnalazioni ricevute sono trattati nel rispetto dei principi di liceità e correttezza del trattamento sanciti dalla normativa sul trattamento dei dati personali vigente, in modo da consentire che quelli che manifestamente non sono utili ai fini dell'analisi di una specifica segnalazione, se raccolti, sono cancellati immediatamente.

14. Informazione e formazione

Come indicato nel paragrafo 5.1.1 "*Presentazione della segnalazione in modalità scritta analogica (cartacea)",* le informazioni di cui alla presente procedura sono rese accessibili a tutti i soggetti destinatari a seguito dell'avvenuta sua pubblicazione sul sito web istituzionale di ANALYSIS SRL (https://www.centroanalysis.it), nonché esposta in un punto visibile del luogo di lavoro, accessibile a tutti i soggetti interessati.
Nella sezione web dedicata al whistleblowing sono, altresì, presenti i seguenti pulsanti di accesso:
- *"Informativa Privacy whistleblowing"*, ove sono comunicate le modalità con cui l'azienda opera nel rispetto delle normative sul trattamento dei dati personali e sulla tutela della riservatezza dei dati della persona segnalante e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, anche al fine di proteggerli da possibili ritorsioni;
- "*Consenso trattamento dati personali*": modulo riservato ai soggetti che effettuano segnalazioni.

L’Informativa e il modulo di Consenso whistleblowing sono esposti anche in un punto visibile del luogo di lavoro, accessibile a tutti i soggetti interessati.

L’azienda effettua la formazione in materia di whistleblowing, nonché sul contenuto della presente procedura e sull’Informativa e modulo di Consenso privacy.

15. Relazione periodica

L’OdV, in qualità di gestore del canale interno whistleblowing, redige una relazione annuale sul funzionamento del sistema interno di segnalazione e delle attività eseguite a seguito di segnalazioni ricevute che verrà trasmessa all’attenzione dell’Amministratore Unico.

***

MODULO N. 1

Modulo dati personali del segnalante

Segnalazione di whistleblowing, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023

Nome del segnalante:	
Cognome del segnalante:	
Numero di telefono/cellulare:	
Indirizzo e-mail (non aziendale):	
Qualifica o posizione professionale attuale:	
Sede di servizio attuale:	
Qualifica o posizione professionale all'epoca del fatto segnalato:	
Sede di servizio all'epoca del fatto Segnalato:	

Data_____ **Firma (leggibile)** _____

Nell'ipotesi in cui il segnalante intenda effettuare una segnalazione in forma anonima, leggasi anche l'Informativa privacy Whistleblowing di Analysis srl (Paragrafo 8. *"Obbligatorietà o meno del conferimento dei dati"*) e la Procedura Whistleblowing (Paragrafo 9. *"Le segnalazioni anonime e la loro trattazione")*.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o produzione di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del DPR 445/2000.

MODULO N. 2

Modulo per la segnalazione Whistleblowing

Segnalazione di whistleblowing, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023

Data/Periodo in cui si è verificato il fatto:	
Sede in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Persona coinvolta da segnalare (nome, cognome, qualifica e area di appartenenza):	
Eventuali altri soggetti coinvolti:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti se conosciuti o, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione):	
Si allegano i seguenti eventuali documenti a sostegno della segnalazione:	1: 2: 3:

Descrizione del fatto:

_____

_____

_____

_____

_____