

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 0/17

Whistleblowing policy

di

ROSSI & LERSA S.R.L.

Poggiridenti (SO) – via Stelvio n. 93
C.F./P.IVA/ Registro Imprese di Sondrio n. 01056620147
Capitale sociale € 3.000.000,00 i.v.

VERSIONE 1

Documento approvato con determina dell'Amministratore Unico in
data 20 novembre 2023

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 1/17

INDICE

INDICE	1
PREMESSA.....	2
1. OBIETTIVO PERSEGUITO.....	5
2. DESTINATARI DELLA POLICY	5
3. DEFINIZIONI	6
4. SEGNALAZIONI	8
4.1 ILLECITI SEGNALABILI	9
4.1 ELEMENTI E CARATTERISTICHE	9
4.2 SEGNALAZIONI ANONIME E LORO TRATTAZIONE	10
4.3 SEGNALAZIONI CON CONTENUTI ESCLUSI DALLA DISCIPLINA DI WHISTLEBLOWING	10
5. CANALI E MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
5.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO.....	11
5.1.1 Verifica preliminare della segnalazione.....	12
5.1.2 Indagine	13
5.1.3 Esito dell'indagine	13
5.2 CANALE DI SEGNALAZIONE PRESSO ANAC.....	14
5.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	14
5.4 DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA	15
6. DIRITTI DEL SEGNALATO	15
7. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO.....	15
7.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA.....	16
7.1.1 Del Segnalante	16
7.1.2 Del Segnalato	16
7.2 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	16
7.3 TUTELA DELLE RITORSIONI.....	16
8. REPORTING PERIODICO.....	17

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 2/17

PREMESSA

Il *Whistleblowing* è fondamentale strumento di compliance aziendale, tramite il quale i soggetti che entrano in contatto con un ente, sia di natura pubblica che privata, possono segnalare – in modo riservato e protetto- eventuali illeciti riscontrati nell’esercizio della propria attività.

Whistleblower – in inglese letteralmente *soffiare nel fischiotto*- è termine indicante la metafora del ruolo di arbitro o poliziotto, assunto da colui che richiama l’attenzione su attività non conformi alla legge, affinché queste vengano ostacolate e sanzionate.

In Italia una prima regolamentazione dell’istituto è stata introdotta con la legge 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione*”, adottata in ottemperanza a raccomandazioni ed obblighi che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d’Europa ed Unione europea.

La disciplina è stata successivamente integrata dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 11 agosto 2014 n. 114 “*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari*” che ha modificato l’art. 54 bis del d.lgs. 165/ 2001 – “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”- introducendo anche ANAC – autorità nazionale anticorruzione- quale soggetto destinatario delle segnalazioni di *whistleblowing*.

L’istituto è stato riformato nuovamente in data 29 dicembre 2017 dalla legge n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, che si compone di tre articoli.

Il primo, «Modifica dell’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti», riscrive integralmente l’art. 54-bis d.lgs. 165/2001¹.

¹ Articolo abrogato dall’art. 23 del D.L. 34/2023, si riporta di seguito il testo originario: “1. Il pubblico dipendente che, nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all’articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L’adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all’ANAC dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L’ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all’articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica. 3. L’identità del segnalante non può essere rivelata. Nell’ambito del procedimento penale, l’identità del 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 del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell’ambito del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. 4. La segnalazione è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. 5. L’ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l’utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. 6. Qualora venga accertata, nell’ambito dell’istruttoria condotta dall’ANAC, l’adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 3/17

Il secondo, «Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato», prevede, per la prima volta nel nostro ordinamento, specifiche misure a tutela dei whistleblower nel settore privato, aggiungendo il co. 2-bis all'interno dell'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, «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».

Il terzo, «Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale», contiene una disposizione comune alle segnalazioni effettuate sia nel settore pubblico, nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 54-bis, sia nel settore privato, nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001. Si tratta di una clausola di esonero dalla responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso in cui il Segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2105 c.c.).

La normativa richiamata recentemente è stata oggetto di importante modifica per effetto del d. lgs. 24/2023 – che recepisce in Italia la 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.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni. Dall'altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione sia nel settore pubblico che privato.

Il Segnalante fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento ed al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e di responsabilità delle istituzioni democratiche.

Pertanto, garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni- dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come si vedrà con lo strumento della divulgazione pubblica, contribuisce alla emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per lo stesso ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione. 7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. 8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. 9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.”

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 4/17

Tale protezione viene ora ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi dal Segnalante, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione del legislatore europeo e italiano di creare le condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento degli enti².

² Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 5/17

1. OBIETTIVO PERSEGUITO

Obiettivo perseguito con la predisposizione della presente policy è da un lato, quello di individuare l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione della normativa di cui al d.lgs. 24/2023, con particolare riferimento alle condotte che possono essere segnalate.

Dall'altro, predisporre canali e procedure attraverso le quali effettuare le segnalazioni, garantendo ai soggetti che entrano in contatto con la società, massima riservatezza e tutela.

2. DESTINATARI DELLA POLICY

I soggetti destinatari della policy, cd. *Segnalanti* sono:

- a) i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81³, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- b) i lavoratori autonomi, compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81^{4,5}, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile⁶ e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015⁷;
- c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

³ Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095)

⁴ Le disposizioni del presente capo si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile.

⁵ Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente capo gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile.

⁶ Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa; 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie; 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa; 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

⁷ Collaborazioni organizzate dal committente: 1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali. 2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289; (27) (30) (42) d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367. d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74. (10) (11) 3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. 4. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni. PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75.

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 6/17

- d) i liberi professionisti e i consulenti;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- f) i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) 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;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione, si applicano anche:

- a) ai facilitatori⁸;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi 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 effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona 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.

3. DEFINIZIONI

- 1) Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:
 - a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle lettere c), d), e), f);
 - b) 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 nelle lettere c), d), e), f);

⁸ Persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 7/17

- c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.l. 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 d.l. 24/2023, 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;
- d) 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 europea⁹;
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea¹⁰, 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;
- f) 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);
- 2) informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona Segnalante (o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- 3) segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

⁹ 1. Si riporta il testo dell'articolo: "L'Unione e gli Stati membri combattono contro la frode e le altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione stessa mediante misure adottate a norma del presente articolo, che siano dissuasive e tali da permettere una protezione efficace negli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione. 2. Gli Stati membri adottano, per combattere contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, le stesse misure che adottano per combattere contro la frode che lede i loro interessi finanziari. 3. Fatte salve altre disposizioni dei trattati, gli Stati membri coordinano l'azione diretta a tutelare gli interessi finanziari dell'Unione contro la frode. A tale fine essi organizzano, assieme alla Commissione, una stretta e regolare cooperazione tra le autorità competenti. 4. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, previa consultazione della Corte dei conti, adottano le misure necessarie nei settori della prevenzione e lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, al fine di pervenire a una protezione efficace ed equivalente in tutti gli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione. 5. La Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, presenta ogni anno al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sulle misure adottate ai fini dell'attuazione del presente articolo."

¹⁰ Si riporta il testo dell'articolo: "Il mercato interno comporta uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni dei trattati."

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 8/17

- 4) segnalazione interna: la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- 5) segnalazione esterna: la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- 6) divulgazione pubblica: 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;
- 7) persona Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- 8) facilitatore: una persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- 9) contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al paragrafo 2 della presente policy, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- 10) 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;
- 11) ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- 12) seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- 13) riscontro: comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

4. SEGNALAZIONI

La segnalazione deve avere ad oggetto violazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a denunciare o divulgare pubblicamente, sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 9/17

Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di *whistleblowing* quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante.

4.1 ILLECITI SEGNALABILI

L'ambito oggettivo della segnalazione è circoscritto agli illeciti indicati all'art. 2 comma 1 lett. a) n. 3 del decreto legislativo n. 24/2023, ossia *"illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto 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 presente 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"*.

L'allegato richiamato viene accluso alla presente policy al fine di consentirne un'agevole consultazione ai soggetti interessati ad effettuare una segnalazione, permettendo loro di verificare se l'illecito riscontrato è passibile di denuncia.

4.1 ELEMENTI E CARATTERISTICHE

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata, al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni, nonché di ANAC. La segnalazione dev'essere chiara e precisa, dunque il Segnalante è invitato a specificare – sempre che ne sia a conoscenza:

- la sede o la filiale alla quale si riferisce la segnalazione;
- i nominativi e i ruoli delle persone coinvolte -interne e/o esterne- o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- la data / arco temporale e luogo in cui l'evento è accaduto;
- l'ambito / oggetto della violazione;
- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 10/17

- l'indicazione se i fatti sono già stati segnalati ad altri soggetti -autorità di controllo, soggetti interni o esterni;
- il riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- l'indicazione circa la gestione dei dati personali del Segnalante.

4.2 SEGNALAZIONI ANONIME E LORO TRATTAZIONE

Le segnalazioni che non permettono di risalire alla identità del Segnalante, sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate -anche da ANAC- alle segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento. In ogni caso il Segnalante anonimo che dovesse essere successivamente identificato, avendo comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

4.3 SEGNALAZIONI CON CONTENUTI ESCLUSI DALLA DISCIPLINA DI WHISTLEBLOWING

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero quelli nazionali che costituiscono attuazione di atti dell'Unione Europea indicati nella parte seconda dell'allegato alla direttiva UE 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- le 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.

5. CANALI E MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il d. lgs. 24/2023 prevede quattro canali di segnalazione differenti:

- canale interno o esterno di segnalazione;
- canale predisposto da ANAC;
- divulgazione pubblica, tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- denuncia alla Autorità giudiziaria o contabile.

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 11/17

5.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

La società ha adottato la piattaforma online CERVED AML raggiungibile a questo link: <https://whistleblowing-rossilersa.hawk-aml.com/Whistleblowing/home>.

L'accesso è soggetto alla politica *no log*, al fine di impedire il riconoscimento del Segnalante che intenda mantenere riservata la sua identità: ciò significa che, qualora venga effettuato con un dispositivo non connesso alla rete aziendale, i sistemi informatici di Rossi & Lersa non sono in grado di identificare l'indirizzo IP.

Il Segnalante fruisce del servizio di segnalazione attraverso browser, richiamando l'URL di accesso all'homepage della procedura. Entrando nella piattaforma, può inserire una nuova segnalazione di illecito o consultare le segnalazioni da lui già trasmesse.

Inserimento di una nuova segnalazione

Il Segnalante, selezionando la funzionalità *Inserisci Nuova segnalazione*, può procedere alla compilazione dei dati descrittivi dell'illecito senza inserire credenziali e in modo completamente anonimo.

L'utente visualizza un form che lo guida nell'inserimento dei dati di base, attraverso un questionario articolato in una serie di sezioni obbligatorie.

Le informazioni da compilare sono necessarie affinché la segnalazione sia il più possibile circostanziata, in modo tale da consentire al Responsabile delle Segnalazioni la verifica dell'ammissibilità della stessa e procedere ai dovuti e appropriati accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione pertanto deve contenere i seguenti elementi:

- oggetto della segnalazione;
- esposizione chiara e precisa dei fatti, nonché del luogo e dell'arco temporale in cui si sono verificati;
- indicazione o allegazione di documenti che possano fornire ulteriore prova dei fatti segnalati;
- indicazione di ulteriori soggetti che possano riferire sui fatti;
- qualsiasi tipo di informazione utile al riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.;
- (facoltativamente le generalità del Segnalante).

La trasmissione avviene mediante il pulsante "invia segnalazione". Il sistema richiede un'ulteriore conferma, in quanto non è successivamente possibile modificare i dati o annullare la segnalazione. Per ciascuna segnalazione inserita, il portale assegna un codice identificativo unico (key-code).

Consultazione di una segnalazione precedentemente inserita

Il Segnalante, selezionando la funzionalità *Dashboard del whistleblower*, può consultare in qualsiasi momento successivo all'invio, lo stato di lavorazione di una segnalazione precedentemente inserita.

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 12/17

La pagina, a cui si dovrà accedere indicando il key-code attribuito, riporta, per la segnalazione interrogata:

- lo stato di lavorazione della segnalazione;
- le informazioni rilasciate nel modulo della segnalazione;
- le generalità, se dichiarate;
- l'area di messaggistica con il whistleblowing team per rispondere a richieste di integrazione o inviare eventuali integrazioni. Questa funzionalità consentirà anche in seguito di ricevere eventuali comunicazioni da parte del Responsabile delle Segnalazioni, visualizzando l'intero thread.

La funzionalità consente, inoltre, la visualizzazione dello stato di avanzamento della segnalazione, che può essere:

- segnalata (inviata ma non ancora letta dal Responsabile delle Segnalazioni);
- presa in carico (letta e in fase di valutazione);
- in lavorazione (segnalazione accolta per avvio indagine);
- in follow-up;
- chiusa (indagine conclusa con adozione del provvedimento amministrativo ovvero con inoltro all'autorità competente esterna all'ente);
- rigettata (segnalazione non accolta per mancanza di elementi essenziali).

Come sopra richiamato, all'interno della dashboard, è altresì presente un servizio di messaggistica che consente una comunicazione bidirezionale anche dopo l'inserimento della segnalazione tramite una chat asincrona. Sul widget è presente un badge numerico indicante il totale dei messaggi non ancora letti. Il sistema registra e mantiene il thread delle conversazioni tra i due soggetti registrando la data e l'orario di ogni singolo messaggio inserito.

5.1.1 Verifica preliminare della segnalazione

Le segnalazioni ricevute vengono visionate dal Responsabile delle Segnalazioni che ha accesso diretto ed esclusivo al portale sopra descritto e procede ad una disamina preliminare per accertare che la segnalazione rientri nel campo di applicazione della policy e che siano stati forniti dati ed informazioni utili a consentirne una valutazione.

In tale fase, potrà essere condiviso l'oggetto della segnalazione e richiesto il supporto di altre funzioni al fine di valutare la presenza di idonei presupposti per procedere alla fase di indagine, sempre mantenendo la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Il Segnalante potrà anche essere contattato, sempre in modo anonimo, attraverso il già menzionato servizio di messaggistica interno alla piattaforma, per la richiesta di ulteriori informazioni necessarie.

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 13/17

5.1.2 Indagine

Il Responsabile delle Segnalazioni, è tenuto a svolgere le indagini in modo accurato, garantendone la ragionevole durata oltre al rispetto della riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il Segnalato.

Al termine degli accertamenti svolti, il Responsabile può:

- rigettare la segnalazione perché non rientrante nell'ambito applicativo della normativa di cui al d.lgs. 24/2023;
- richiedere ulteriori informazioni aggiuntive, prima di decidere se prendere in carico o meno la segnalazione;
- avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, nonché coinvolgendo le Funzioni aziendali interessate dalla segnalazione.

Se la segnalazione è ritenuta valida, il Responsabile provvederà ad informare tempestivamente soggetti ed autorità competenti.

5.1.3 Esito dell'indagine

Al termine dell'indagine, se la segnalazione è pertinente ed è stata effettuata correttamente, il Responsabile ne comunica l'esito con relazione scritta. La relazione deve:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Qualora l'Amministratore Unico rilevi la fondatezza di quanto emerso, si procede alla condivisione, in base agli esiti, con le Funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi, l'Amministratore Unico dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del soggetto che abbia commesso o che sia stato coinvolto in una violazione.

Infatti, il dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione, non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato una propria o altrui violazione, ai sensi della presente Policy.

Tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 14/17

Come evidenziato nei precedenti paragrafi, il Segnalante riceve comunicazione sull'esito della propria segnalazione direttamente all'interno della *dashboard del whistleblower* entro tre mesi dalla data di avviso del suo ricevimento.

5.2 CANALE DI SEGNALAZIONE PRESSO ANAC

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno ANAC raggiungibile dal seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> quando:

- 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 richiesto dalla legge;
- la persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che, la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il d.lgs. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione, consistente nella divulgazione pubblica, attraverso la quale le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona Segnalante, che effettua una divulgazione pubblica, beneficia della protezione dal d. lgs. 24/2023 se, nel momento in cui l'ha effettuata, ricorreva una delle seguenti ipotesi:

- ha effettuato una segnalazione interna alla quale l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti oppure abbia fatto segnalazione ad Anac, la quale a sua volta, non ha fornito riscontro entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato la segnalazione ad ANAC la quale non ha dato riscontro al Segnalante in merito alle misure previste o adottate per dar seguito alla segnalazione entro un termine ragionevole;
- la persona effettua direttamente la divulgazione pubblica quando ha fondato motivo di temere che sulla base di circostanze concrete, non su semplici illazioni, la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico;

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 15/17

- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica, poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

5.4 DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alla Autorità giudiziaria, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

6. DIRITTI DEL SEGNALATO

Al Segnalato devono essere riconosciute le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona Segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della segnalazione.

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o ricevere notifica di questa attività ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al suo contenuto. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Al fine di garantire il diritto di difesa dei segnalati, è prevista la facoltà di interpellarli mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Qualora, infine, la segnalazione dovesse risultare infondata o in mala fede, al solo scopo di danneggiare la persona del Segnalato, resta ferma l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante, nonché la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di segnalazione diffamatoria o calunniosa.

7. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO

Il d. lgs. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende:

- tutela della riservatezza del Segnalante e degli altri soggetti indicati al paragrafo n. 2 *Destinatari della policy*;
- tutela da eventuali ritorsioni, adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione o denuncia;
- limitazioni di responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Inoltre, al fine di rafforzare le segnalazioni, il decreto ha previsto misure di sostegno al Segnalante da parte di enti del terzo settore inseriti in apposito elenco pubblicato da ANAC.

Il nuovo decreto vieta poi in generale rinunce e transazioni – non sottoscritte in sede protetta giudiziaria, amministrativa o sindacale- dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti¹¹.

¹¹ Trattasi di accordi conclusi in sede giudiziale ex art. 185 c.p.c., dinanzi alla commissione di conciliazione 410 cpc innanzi alle sedi di

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 16/17

7.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

7.1.1 Del Segnalante

La società che riceve e tratta le segnalazioni e la stessa ANAC, garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive, che potrebbero essere adottate a seguito delle denunce.

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le segnalazioni non possono essere utilizzate, oltre a quanto necessario per dare 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 soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni autorizzate a trattare tali dati ai sensi del regolamento UE 2016/679 e del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196.

7.1.2 Del Segnalato

La piena riservatezza viene garantita anche al soggetto segnalato, al quale viene altresì riconosciuto il diritto di essere sentito anche mediante procedimento cartolare, attraverso la presentazione di osservazioni scritte o documenti.

Il Segnalato, tuttavia, non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto in parte sulla segnalazione.

7.2 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra autorità competenti, viene effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del d.lgs. 196/2003 e del d.lgs. 51/2018.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

7.3 TUTELA DELLE RITORSIONI

A tutela del Segnalante, il d.lgs. 24/2023 prevede il divieto di ritorsione. L'applicazione del regime di protezione è subordinata ad alcune condizioni e requisiti:

- il soggetto ha segnalato o denunciato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo del decreto;

certificazione art. 31 c. 13 l. 183/2010 innanzi alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (412 ter cpc presso i collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale).

<i>Rossi & Lersa</i>	WHISTLEBLOWING	v.1 - 11/2023
	Policy aziendale ex D.Lgs. n. 24/2023	Pag. 17/17

- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina normativa;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione effettuata e misure ritorsive subite;

Si precisa che, la protezione prevista non trova applicazione nel caso di accertamento con sentenza della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate con dolo o colpa.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se siano conseguenti alla denuncia, segnalazione, divulgazione pubblicata effettuata.

Nonché la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di segnalazione diffamatoria o calunniosa.

8. REPORTING PERIODICO

Il Responsabile delle Segnalazioni predispone annualmente una relazione riepilogativa delle segnalazioni ricevute, dell'eventuale esito delle analisi effettuate e di quelle eventualmente in corso e la trasmette agli organi competenti.