Cooperazione Trentina

inFederazione

Regolamento whistleblowing

2023

Cooperativa Lavoro Brione

società cooperativa

Indice

INDICE **2**

OGGETTO DEL REGOLAMENTO **3**

SOGGETTI SEGNALANTI E TUTELE PREVISTE PER GLI STESSI **4**

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE ED ESCLUSIONI **5**

OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 5

MATERIE CHE NON POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE AI SENSI DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI WHISTELBLOWING 5

CANALI DI SEGNALAZIONE **7**

A) CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 7

Procedura di gestione delle segnalazioni avvenute tramite canale interno *9*

B) CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA ISTITUITO DALL'ANAC 11

C) DIVULGAZIONE PUBBLICA 12

MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE **13**

Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento descrive le modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni di cui al d.lgs. 24/2023 relative all'attività della società Cooperativa Lavoro Brione s.c. (di seguito per brevità "Società"). Fornisce altresì indicazioni su quali siano i presupposti necessari per poter effettuare e presentare le segnalazioni stesse.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce, ove richiesta dal segnalante, la riservatezza dell'identità di quest'ultimo sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

Soggetti segnalanti

Il soggetto segnalante (cd "Whistleblower") coincide con la persona fisica che effettua una segnalazione riguardante informazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Sono legittimati ad effettuare le segnalazioni e godono della tutela prevista dalla normativa i soggetti di seguito elencati:

- tutti i lavoratori subordinati della Società a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurato (tempo indeterminato, tempo determinato, stagionali, part-time, apprendistato, lavoro accessorio e/o occasionale, co.co.co);
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non) che prestano la propria attività presso la società;
- i soci della Società;
- gli amministratori e tutti coloro che hanno funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza all'interno della Società.

Rientrano nell'ambito di applicazione della normativa tutti i soggetti sopra elencati anche quando si trovano in periodo di prova, quando il rapporto di lavoro o giuridico non è ancora iniziato ma le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali, quando il rapporto di lavoro o giuridico si è concluso ma le informazioni sono state acquisite prima della conclusione.

Oggetto della segnalazione ed esclusioni

OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Possono essere oggetto di segnalazione le seguenti violazioni:

a) VIOLAZIONI DEL DIRITTO NAZIONALE:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01;
- violazioni del MOG 231/01, ove adottato.

b) VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UE:

- illeciti in materia di: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- atti o omissioni che compromettono la libera circolazione di merci, persone, servizi o capitali ivi comprese le violazioni in materia di Aiuti di Stato e concorrenza e di imposte sulla Società.

c) VIOLAZIONI CHE LEDONO L'INTERESSE PUBBLICO.

d) VIOLAZIONI CHE LEDONO L'INTEGRITA' DELLA SOCIETA'.

Possono formare oggetto di segnalazione anche i fondati sospetti e le violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.
Non sono ricomprese tra le informazioni di violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento concreto, le informazioni di dominio pubblico e le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni e da fonti non verificabili e non attendibili. Non concorrono a formare oggetto di segnalazione, inoltre, tutte le informazioni relative ad attività o omissioni che non comportino nessuna delle violazioni indicate ai punti da a) a d).

MATERIE CHE NON POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE AI SENSI DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI WHISTELBLOWING

Non formano oggetto di segnalazione ai sensi del d.lgs. 24/2023 e sono, quindi, escluse dall'applicazione del presente Regolamento:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante riguardanti esclusivamente il proprio rapporto di lavoro ovvero il proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra colleghi o con superiori);
- tutte quelle segnalazioni che sono già disciplinate da normative nazionali o europee che garantiscono apposite procedure di segnalazione (es. abusi di mercato);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Canali di segnalazione

Il d.lgs. 24/23 ha introdotto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni. Possono, infatti, essere presentate segnalazioni attraverso le seguenti modalità:

A) canali di segnalazione interna attivati dalla società;

B) canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC;

C) divulgazione pubblica.

La norma accorda preferenza al canale di segnalazione interna in quanto gli altri due canali possono essere attivati solo al verificarsi di particolari condizioni previste dalla normativa (v. infra).

In ogni caso, resta fermo l'obbligo del segnalante di effettuare una denuncia all'Autorità Giudiziaria nel caso in cui ciò venga imposto dalle norme nazionali o dell'UE (es. nei casi in cui un illecito segnalato costituisca reato).

A) CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA E PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce, attraverso strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione del canale di segnalazione interna è affidata a: Federazione Trentina della Cooperazione (di seguito Gestore), che svolgerà le attività di gestione secondo quanto indicato nelle pagine seguenti.

Al fine di ricevere le segnalazioni in forma assimilabile a quella scritta, la Società ha adottato una **Piattaforma informatica** reperibile all'indirizzo https://cooperazionetrentina.whistleblowing.it

a cui si può accedere anche dal Portale della Società nella sezione NEWS.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere fatta in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta solamente dal Gestore e viene da questo gestita mantenendo il dovere di riservatezza e confidenzialità nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati;

- il Gestore, al momento dell'invio della segnalazione, riceverà una notifica di avvenuta presentazione con il solo codice identificativo della segnalazione e senza alcun ulteriore dettaglio. Gli altri dati relativi alla segnalazione sono custoditi, in forma crittografata e sono accessibili solamente al Gestore attraverso la propria area riservata;
- al momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceverà un codice numerico che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del Gestore e dialogare con questo rispondendo a eventuali richieste di approfondimenti e chiarimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (tablet, pc, smartphone ecc.) sia all'interno che all'esterno della struttura della Società senza che venga meno la garanzia dell'anonimato e della riservatezza del procedimento;
- al momento dell'accesso al portale, in caso di accesso per una segnalazione già effettuata, il segnalante dovrà inserire nell'apposito spazio il codice numerico ricevuto e verrà indirizzato direttamente alla sua segnalazione; in caso di prima segnalazione, il segnalante dovrà procedere senza l'inserimento del codice e cliccare, alla schermata successiva, sull'icona relativa alla propria Società di appartenenza.

Premesso che la piattaforma è il canale di segnalazione da preferire, è comunque fatta salva, in alternativa, la possibilità di effettuare segnalazioni in forma orale o incontrando direttamente il Gestore. La segnalazione in forma orale o la richiesta di incontro diretto con il Gestore per l'effettuazione della segnalazione possono essere effettuati attraverso la **linea telefonica** dedicata di seguito indicata:+39 0461 898897 alla quale ha accesso il solo Gestore. Gli orari in cui la linea è attiva sono i seguenti: h. 9.00-12.30 e h.15.00-17.30 da lun. a ven. (festivi esclusi). In caso di segnalazione telefonica, il segnalante potrà decidere se mantenere o meno l'anonimato. La linea telefonica adottata non permette, infatti, al Gestore di vedere il numero della persona chiamante. Nel caso in cui, invece, venga richiesto un incontro diretto, l'identità del segnalante sarà conosciuta dal Gestore, in capo al quale rimane l'obbligo di riservatezza.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Di norma, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

- in via eventuale, l'identità del soggetto che effettua la segnalazione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica o un incontro diretto, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del Gestore. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Procedura di gestione delle segnalazioni avvenute tramite canale interno

Il Gestore esamina tempestivamente il contenuto della segnalazione e la documentazione eventualmente ricevuta.

Qualora la segnalazione interna riguardi violazioni del modello di organizzazione e di gestione (M.O.G. 231/01), il Gestore Esterno (nel caso in cui non coincidano), ne dispone la trasmissione all'Organismo di Vigilanza, entro sette giorni dal ricevimento, dando contestuale notizia di un tanto al segnalante. Ove opportuno, nell'ambito delle rispettive competenze, il Gestore Esterno e l'O.d.V. collaborano all'istruzione ed alla definizione del procedimento originato dalla segnalazione.

Per verificare la fondatezza della segnalazione il Gestore può richiedere al segnalante, ove necessario, approfondimenti o ulteriori informazioni attraverso la Piattaforma o secondo la modalità prescelta dal Segnalante al momento della segnalazione.

Il Gestore svolge le verifiche di sua competenza all'esito delle quali, ove emerga l'infondatezza della segnalazione ovvero l'insufficienza degli elementi di fatto segnalati per procedere, ne dispone l'archiviazione dandone tempestiva notizia al segnalante.

Il Gestore procede sempre con l'archiviazione delle segnalazioni nei seguenti casi:

manifesta assenza di violazioni di norme nazionali o comunitarie;

- manifesta incompetenza del Gestore sulle questioni segnalate;
- assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti o assenza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione (v. articolo precedente);
- accertata genericità del contenuto della segnalazione da non consentire la comprensione dei fatti segnalati;

produzione di documentazione senza alcuna segnalazione di condotte censurabili.

All'esito dell'attività di verifica, ove emerga la necessità di adottare provvedimenti, il Gestore trasmette il resoconto dei fatti accertati alla funzione societaria competente.

Il Consiglio d'Amministrazione o la Direzione della Società, o la diversa funzione aziendale a ciò deputata, adottano, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, le iniziative necessarie ad assicurare l'applicazione di sanzioni proporzionali ed eque rispetto ai fatti accertati, tenendo conto di

A) SEGNALAZIONE INTERNA E RELATIVA PROCEDURA DI GESTIONE

quanto previsto dai contratti collettivi e individuali di lavoro vigenti e da eventuali accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati, dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. n. 231/01, ove adottati.

Al termine, il Gestore fornisce un riscontro al segnalante, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. La persona segnalante viene informata dell'esito della segnalazione entro il termine di 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.

B) CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA ISTITUITO DALL'ANAC

. L'accesso al "canale esterno" presso ANAC è consentito esclusivamente al ricorrere di determinate condizioni di seguito indicate:

1. il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo presso la Società interessata dalla segnalazione o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023 con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure essa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni inviate direttamente all'ANAC (attraverso il c.d. "canale esterno") vengono gestite, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione

Le modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell'ANAC sono disciplinate dalle Linee Guida adottate dall'Autorità cui si fa rinvio (v., in particolare, la Seconda Parte del provvedimento, par. 1).

C) DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La protezione per il soggetto segnalante (e gli altri soggetti tutelati) è riconosciuta in caso di divulgazione pubblica esclusivamente se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

1. ad una segnalazione interna, a cui l'ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione 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 all'ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione 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);
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;
4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Misure di protezione del segnalante

Le disposizioni vigenti prevedono un sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni. Il segnalante per godere delle tutele previste deve rientrare tra i soggetti previsti dall'art. 3 del D.lgs. n. 24/2023 (v. *supra* art. 3).

Le tutele si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni:

- il "facilitatore", inteso come persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le 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;
- i 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;
- gli enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- gli enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano; - gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

È opportuno sottolineare che la tutela prevista in caso di ritorsioni e le misure di sostegno (di cui infra) non sono garantite quando venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Il sistema di protezione previsto si compone dei seguenti tipi di tutela:

a) *Tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione*. La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto

con chi tratta la segnalazione. Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione venga effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo. La Legge prevede espressamente due casi nei quali, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Al fine di assicurare la riservatezza della identità del segnalante viene generato, al momento della segnalazione, un codice numerico anonimo di sedici cifre, che rappresenta l'unico strumento di collegamento tra il segnalante e la segnalazione. L'identità del segnalante è mantenuta oscurata. Viene svelata al Gestore solamente nel caso in cui questi ne faccia richiesta per poter dar seguito all'istruttoria, qualora circostanziata e fondata; per poter accedere all'identità del segnalante il Gestore deve ottenere dal Custode dell'Identità l'autorizzazione all'accesso ai dati identificativi dei segnalanti. In ogni caso il Gestore garantisce la segretezza dell'identità del segnalante secondo le vigenti previsioni normative.

b) *Tutela da eventuali misure ritorsive adottate dalla Società in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata*. La normativa tutela il segnalante attraverso il divieto di ritorsione nei suoi confronti in ragione della segnalazione effettuata. La ritorsione può consistere sia in atti o provvedimenti ma anche in comportamenti omissivi che si verificano nel contesto lavorativo e che recano pregiudizio ai soggetti tutelati (segnalante, facilitatore, soggetti coinvolti).

Sono considerati atti che possono avere natura ritorsiva, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelli di seguito indicati (anche solo tentati o minacciati): a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p)

annullamento di una licenza o di un permesso; q) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

c) *Limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni*. Il Segnalante nei casi di diffusione di informazioni nell'ambito di protezione della normativa whistleblowing non è perseguibile per i seguenti reati: rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio, rivelazione del segreto professionale, rivelazione di segreti scientifici e industriali, violazione del dovere di lealtà e fedeltà, violazione delle norme relative alla tutela del diritto d'autore, e di quelle relative alla protezione dei dati personali, rivelazione e diffusione di informazioni delle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di cui sopra opera a condizione che:

a. al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona segnalante, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano essere rivelate perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);

b. la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalle disposizioni vigenti (D.lgs. n. 24/2023) al fine di poter beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dalla Legge).

L'esclusione della responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, si estende anche ai comportamenti, gli atti o le omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.

d) *Misure di sostegno*. È prevista la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare tali enti, inseriti in un apposito elenco che verrà pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea e sui diritti della persona coinvolta.

e) *Divieto di rinunce e transazioni*. La Legge prevede che le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che abbiano per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla normativa sul whistleblowing non siano valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all' art. 2113, co.4, del codice civile (vale a dire davanti al giudice, in sede sindacale, ecc.).

******

Il presente Regolamento, adottato dal Consiglio d'Amministrazione in data 07.12.2023, è consultabile sul sito istituzionale della Società nella sezione dedicata al Whistleblowing ed è affisso nella Bacheca dedicata ai dipendenti.

La Società promuove altresì iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità del whistleblowing e le procedure per il suo utilizzo.