

Consorzio del Comprensorio di Porto Rotondo



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

SUL FUNZIONAMENTO E SULLA GESTIONE
DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA
AI SENSI DEL D.Lgs. 24/2023

<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Approvata da</i>	<i>Note</i>
<i>Rev. 00</i>	<i>03/03/2026</i>	<i>Consiglio di Amm.ne</i>	

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica al **Consorzio del Comprensorio di Portorotondo** (di seguito "**Consorzio**").

Il Consorzio supporta e incoraggia chiunque, dipendente e/o soggetto terzo, intenda segnalare in buona fede condotte, attive e omissive, realizzate in violazione del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del d.lgs. 231/2001 (nel prosieguo "Modello 231"), del d.lgs. 231/2001, nonché delle pertinenti normative nazionali ed europee, ove rilevanti, richiamate dal d.lgs. 24/2023.

L'invito è a segnalare tali condotte al fine di:

- contrastare ogni forma di illecito o condotta non etica, consentendo al Consorzio di intervenire immediatamente sulla condotta oggetto di segnalazione e nei confronti dei soggetti individuati come autori;
- scongiurare il rischio, nelle ipotesi più gravi, che il Consorzio possa essere a propria volta destinatario di azioni legali e/o sanzioni da parte delle Autorità competenti o di terzi e subire, di conseguenza, un pregiudizio (anche alla propria immagine e reputazione).

Il Consorzio incoraggia un clima interno e relazioni in cui ciascuno si senta libero, sereno e sufficientemente tutelato nel sollevare dubbi, chiedere chiarimenti e confronti e denunciare le eventuali violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure interne e delle normative applicabili e, più in generale, i casi di conflitto di interessi e di condotte illecite o non etiche che dovesse riscontrare nell'esercizio delle proprie attività lavorative o nelle relazioni con il Consorzio, rivolgendosi al proprio superiore o referente, alla Direzione, alle funzioni di *staff* competenti o all'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001. Tali segnalazioni "ordinarie" sono tutelate dai principi generali dell'ordinamento civilistico e sono gestite al di fuori del regime stabilito dal d.lgs. 24/2023.

Oltre ai predetti canali di segnalazione, il Consorzio ha in ogni caso istituito un **canale di segnalazione interna**, cd. "**whistleblowing**" – il cui funzionamento è illustrato nella presente Procedura – che consente ai Segnalanti di effettuare segnalazioni **avvalendosi del particolare sistema di tutele previsto dal d.lgs. 24/2023**.

Il canale di segnalazione interna "whistleblowing" disciplinato dalla presente Procedura rappresenta l'unico canale che garantisce ai soggetti segnalanti, facilitatori e coinvolti le tutele e le garanzie previste dal d.lgs. 24/2023.

La presente Procedura, in cui sono definite le modalità di invio, di ricezione e di gestione delle segnalazioni "**whistleblowing**" (per cui si rinvia al par. 6.3. della Parte Generale del Modello 231), si applica al Consorzio nella propria interezza e coinvolge tutti i relativi dipendenti e i soggetti terzi.

L'adozione del canale di segnalazione interna è stata preventivamente comunicata alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/2015.

2. IL SISTEMA “WHISTLEBLOWING”

Il d.lgs. 24/2023, recante *«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»*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15 marzo 2023 ed entrato in vigore in data 30 marzo 2023, ha ridisegnato la normativa nazionale in tema di segnalazioni, nell'ottica di un generale rafforzamento delle tutele nei confronti del soggetto segnalante.

La nuova normativa sostituisce integralmente la precedente disciplina in materia di *whistleblowing*, prevedendo un articolato apparato di tutele nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, secondo le modalità ivi previste, in conformità alla Direttiva (UE) 2019/1937.

Per quanto concerne specificamente gli enti dotati di un modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la novella normativa si caratterizza per un diretto intervento sulla disciplina del modello stesso, nella parte in cui:

- l'art. 24, comma 5 d.lgs. 24/2023 sostituisce l'attuale art. 6, comma 2-*bis* (e abroga i successivi commi 2-*ter* e 2-*quater*) d.lgs. 231/2001, stabilendo che *«i modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)»*.
- l'art. 4, comma 1, secondo periodo d.lgs. 24/2023 prevede espressamente che *«i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'art. 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto»*.
- l'art. 21, comma 2 d.lgs. 24/2023 dispone che i soggetti del settore privato che hanno adottato il modello organizzativo *«prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1»*.

Il d.lgs. 24/2023, inoltre, rispetto al passato amplia sia la platea dei potenziali soggetti segnalanti (*whistleblower*, prima limitati ai soggetti apicali e sottoposti destinatari del modello organizzativo), sia il ventaglio dei canali di segnalazione tutelati, che, entro certi limiti e condizioni, risultano anche “aperti” verso soggetti esterni all'ente.

Nei paragrafi che seguono sono esaminati i principali profili di disciplina del d.lgs. 24/2023, rinviandosi per i restanti aspetti di dettaglio al testo normativo integrale, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

La disciplina del d.lgs. 24/2023 deve essere letta in via integrata – per quanto concerne specificamente il canale di segnalazione interna – con le Linee guida dell'ANAC, adottate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025, e alla relativa Relazione illustrativa, che dettano altresì alcune prescrizioni – da ritenersi indicative, ma non vincolanti – in relazione ai canali di segnalazione interna.

Occorre tenere in considerazione, altresì – per quanto concerne specificamente il canale di segnalazione esterna – le Linee guida dell'ANAC, adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (da ultimo modificate con delibera n. 479 del 26 novembre 2025), e alla relativa Relazione illustrativa, che dettano altresì alcune prescrizioni – da ritenersi indicative, ma non vincolanti – in relazione ai canali di segnalazione interna.

Un ulteriore documento di riferimento è la Guida Operativa di Confindustria, emanata nell'ottobre 2023, atteso che il Consorzio, per l'adozione del Modello, ha fatto riferimento alle Linee Guida confederali.

2. CHI PUÒ EFFETTUARE LA SEGNALEZIONE

Può effettuare la segnalazione (Segnalante) qualsiasi soggetto che abbia appreso le informazioni sulle violazioni nell'ambito del contesto lavorativo¹ e che si trovi in rapporti lavorativi con il Consorzio, indipendentemente dall'inquadramento giuridico e contrattuale, per uno spazio temporale che va oltre i confini del rapporto di lavoro², che rientri nelle seguenti categorie:

- lavoratori subordinati o autonomi;
- lavoratori con contratti atipici, quali quello a tempo parziale e a tempo determinato, nonché a chi ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia di somministrazione;
- candidati;

¹ Le violazioni oggetto di segnalazione – e tutelate ai sensi del D.Lgs. 24/2023 – devono essere state apprese nell'ambito del «**contesto lavorativo**», intendendosi per tale «*le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, 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*». Il rischio di «**ritorsione**», rilevante ai fini della definizione del contesto lavorativo di riferimento, deve essere riferito a «*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*».

² Una segnalazione relativa al «contesto lavorativo» come sopra definito è oggetto di tutela anche quando:

- a) 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.

- lavoratori in prova;
- ex lavoratori;
- volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza, anche di fatto;
- liberi professionisti e consulenti;
- subappaltatori;
- fornitori.

Il Segnalante è tutelato da ritorsioni e discriminazioni, come precisato al par. 9.3.

Oltre che al Segnalante, le misure di protezione si applicano a:

- i c.d. “facilitatori”, ossia quanti assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, che operano nello stesso contesto lavorativo;
- colleghi di lavoro del Segnalante con cui questi abbia un rapporto abituale corrente;
- enti di proprietà del Segnalante o che operano nel suo stesso contesto lavorativo;
- segnalanti anonimi, se successivamente identificati e soggetti a ritorsioni (par. 3.1).

3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Può essere oggetto di segnalazione qualsiasi informazione, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su tentativi di nasconderle, relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231, nonché a violazioni delle pertinenti normative europee, ove rilevanti per il Consorzio, richiamate dal d.lgs. 24/2023 (cfr. par. 6.3.1.1. della Parte Generale del Modello 231).

Nel dettaglio, con riferimento alla natura e alle caratteristiche attuali del Consorzio (cfr. par. 6.3.1.2. della Parte Generale del Modello 231) possono essere oggetto di segnalazione le seguenti **violazioni**³:

³ **Non** rientrano, allo stato attuale, tra le violazioni oggetto di segnalazione:

- 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

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Sono invece **escluse**⁴ le segnalazioni che, in particolare, riguardano quei fatti o informazioni riscontrate direttamente dal Segnalante, quelle lamenti, rivendicazioni, comunicazioni legate a un interesse di carattere personale dello stesso e che attengono ai rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad es. vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali nel luogo di lavoro, salvo che tali situazioni non sfocino in fenomeni di violenza, di *mobbing* o di *straining*).

Il Segnalante deve fornire tutte le informazioni di cui dispone nella maniera più chiara e completa possibile, rappresentando gli elementi utili per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- una descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- elementi identificativi del Segnalato (o dei Segnalati), per quanto noti, o elementi che possano consentirne l'identificazione (ad es. la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- nominativi di eventuali altre persone che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

nell'allegato al d.lgs. 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;

- 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;
- 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti.

⁴ Più nel dettaglio, sono escluse dall'ambito di applicazione del d.lgs. 24/2023:

- le 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;
- 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 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;
- 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.

- indicazione o, se in possesso, messa a disposizione di eventuali documenti inerenti alla segnalazione;
- elementi identificativi del Segnalante (ad es. generalità e dati di contatto, indicazione della posizione o funzione) nei casi in cui lo stesso non ritenga di rimanere anonimo.

Una segnalazione ben effettuata, circostanziata e dettagliata può essere gestita senza ulteriori richieste di informazioni e coinvolgimento del Segnalante.

Il canale di segnalazione interna deve essere utilizzato in via prioritaria.

Si ricorda che, soltanto in presenza di determinate condizioni, il Segnalante può effettuare una segnalazione attraverso il canale di segnalazione esterna gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), disponibile al presente indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

3.1. Identificazione del Segnalante

Il Consorzio apprezza ed incoraggia una comunicazione aperta con i Segnalanti e invita a fornire il proprio nome e i propri recapiti, al fine di impostare un dialogo immediato, aperto e trasparente, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini, nonché di approntare la massima tutela.

Il nome del Segnalante, del Segnalato, delle ulteriori persone menzionate e i contenuti della segnalazione, compresi eventuali approfondimenti e richieste, saranno trattati in forma riservata e saranno condivisi con altri soggetti solo se richiesto dalle leggi e/o dai regolamenti applicabili.

È comunque garantita la possibilità di utilizzare il canale di segnalazione interna per presentare la **segnalazione in forma anonima**. In questo caso, la segnalazione deve essere adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari per consentire al Consorzio di valutare la fondatezza dei fatti segnalati e portare avanti l'istruttoria senza il necessario confronto con il Segnalante. Il Segnalante può decidere di rivelare la propria identità anche successivamente all'inoltro della segnalazione. La segnalazione anonima è considerata dalle Linee Guida ANAC come segnalazione ordinaria. È comunque assicurata la tutela del Segnalante successivamente identificato qualora sia soggetto a ritorsioni in ragione della segnalazione.

Le segnalazioni anonime che non rispettano i requisiti sopra indicati non potranno essere gestite e istruite.

Il Consorzio si riserva la possibilità di richiedere al Segnalante l'autorizzazione a rivelare la propria identità laddove ciò sia indispensabile per l'avvio di un procedimento disciplinare e/o giudiziario nei confronti dell'autore della condotta segnalata.

4. MODALITA' DI COMUNICAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono ricevute e gestite da un gestore esterno autonomo, indipendente e specificamente formato, appositamente contrattualizzato e individuato in “Chilosi Martelli – Studio Legale Associato” (di seguito anche “**Gestore**”).

Per effettuare una segnalazione “*whistleblowing*”, il Segnalante deve utilizzare la **piattaforma online** dedicata, accessibile al link <https://consorziodiporotorondo.go-tell.it/>, ove è possibile trasmettere al Gestore le segnalazioni sia in forma scritta, che orale.

La richiamata piattaforma è accessibile esclusivamente al Gestore. La segnalazione sarà gestita con sollecitudine, in modo riservato e professionale.

Nel caso in cui la segnalazione sia trasmessa attraverso canali diversi rispetto alla piattaforma (ad es. segnalazioni orali, attraverso l'uso di *email* o sistemi di messaggistica, ecc.), chiunque dovesse esserne destinatario ha la responsabilità di:

- indicare al Segnalante, se individuabile, la differenza tra segnalazioni ordinarie e segnalazioni “*whistleblowing*” e l'importanza di trasmettere la segnalazione attraverso la piattaforma qualora desideri ricevere il particolare regime di tutela previsto dal d.lgs. 24/2023;
- in ogni caso, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste per le segnalazioni “*whistleblowing*” (o tale volontà sia comunque desumibile dalla segnalazione o dal comportamento del Segnalante), trasmettere tempestivamente la segnalazione al Gestore attraverso la piattaforma, specificando, per quanto noto, la fonte e qualsiasi altra informazione pertinente.

Ciò fermo restando l'obbligo di riservatezza sul contenuto della segnalazione e sulla sua provenienza, a cui sono vincolati tutti i soggetti che ne vengano a conoscenza.

5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.1. Ricezione della segnalazione

Il Gestore cura la linea di comunicazione con il Segnalante:

- dando **avviso della ricezione** della segnalazione e della sua presa in carico entro sette giorni dalla data di ricezione, anche quando questa sia ricevuta da soggetto diverso dal Gestore (v. *retro*, par. 4);
- fornendo un **riscontro**, eventualmente anche soltanto in via interlocutoria, in merito agli esiti dell'istruttoria svolta entro tre mesi dall'avviso di ricevimento.

Il Gestore adegua il contenuto delle comunicazioni al Segnalante in considerazione delle circostanze del caso concreto, soprattutto in presenza di segnalazioni anonime, in attuazione del principio della minimizzazione delle informazioni riservate fornite.

5.2. Gestione della segnalazione

Ricevuta la segnalazione, nel rispetto delle tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, il Gestore effettua una preliminare attività di analisi e valutazione dei fatti, classificando la stessa come:

- a) **“improcedibile”**, qualora non vi siano i presupposti oggettivi e soggettivi per effettuare una segnalazione interna (ossia il Segnalante non è un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione ovvero l'oggetto della segnalazione non rientra negli ambiti di applicazione della disciplina, v. *retro*, parr. 2 e 3). Sono ad es. improcedibili i reclami di natura commerciale o stipendiale, le richieste di avanzamenti carriera, le doglianze sull'approvazione del piano ferie;
- b) **“non circostanziata”**, qualora la segnalazione sia “procedibile” ai sensi del precedente punto *sub a*), ma non risultino chiare (né possono essere altrimenti desumibili): le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- c) **“procedibile e circostanziata”**, quando la segnalazione è resa da soggetto legittimato, rientra negli ambiti di applicazione previsti ed è sufficientemente circostanziata.

Il Gestore, quando classifica la segnalazione come “procedibile e circostanziata” (punto c), né dà tempestiva informativa all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni di competenza.

Le segnalazioni “procedibili e circostanziate” (punto c) sono oggetto di un'**istruttoria preliminare** da parte del Gestore il quale, in maniera assolutamente imparziale e nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza del Segnalante previste dal par. 9.2, può:

- contattare il Segnalante, ove possibile, e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- chiedere il supporto dalle strutture interne competenti a seconda dell'oggetto e della natura della segnalazione al fine di acquisire ulteriori elementi utili a valutare la segnalazione;
- ove l'analisi della Segnalazione richieda particolari approfondimenti o il possesso di competenze specialistiche, chiedere il supporto di consulenti esterni per lo svolgimento delle necessarie attività;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna.

Qualora lo richieda, il Segnalato è sentito dal Gestore anche mediante la acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

All'esito dell'istruttoria iniziale, il Gestore qualifica la segnalazione come:

- 1) “**superata**”, qualora si tratti di fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati dal Gestore, senza che la segnalazione aggiunga elementi ulteriori;
- 2) “**oggetto di indagini / giudizio in corso**”, qualora sia relativa a fatti sui quali sia nota l'esistenza di indagini in corso da parte delle Pubbliche Autorità o a fatti oggetto di contenzioso pendente (tra il Consorzio o enti ad esso collegati e soggetti terzi o dipendenti);
- 3) “**infondata**”, valutando, ove possibile alla luce delle risultanze delle verifiche svolte, l'eventuale natura diffamatoria della segnalazione;
- 4) “**potenzialmente fondata**”, predisponendo una proposta di piano di indagine da sottoporre alle strutture interne competenti per gli ulteriori approfondimenti investigativi.

5.3. Report finale

Il Gestore redige un “**report finale**” sulle attività svolte (punti 5.1. e 5.2), specificando le modalità seguite, i risultati ottenuti e, in caso di segnalazioni “potenzialmente fondate” la proposta di piano di indagine.

Il Gestore trasmette il report finale all'Organo dirigente (per il tramite del Referente dell'Organo dirigente per il Modello, **par. 4.3.3.** del Modello 231) e all'Organismo di Vigilanza. Qualora ritenga necessario od opportuno, in relazione al contenuto della segnalazione, restringere l'informativa ad alcune soltanto di tali strutture, il Gestore informa chi ritenuto maggiormente appropriato.

Le informative sono trasmesse alle predette strutture utilizzando i seguenti indirizzi *email*:

- **Referente dell'Organo dirigente per il Modello:**

Dr Paolo Manca p.manca@consorziodiportorotondo.it

- **Organismo di Vigilanza:**

Dr Francesco Scano (Presidente);

Avv. Francesca Lai;

Dr Giovanni Pinna Parpaglia

Mail: consorziopr.odv@consorziodiportorotondo.it

Qualsiasi sia l'esito della segnalazione, qualora nel corso dell'accertamento emergano aree di debolezza e/o punti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, il Gestore – ferme restando le prerogative delle strutture interne competenti – può suggerire delle azioni, siano esse di miglioramento del sistema di controllo interno che di altro tipo (ad es. azioni disciplinari, denuncia alle Autorità Giudiziarie), di cui monitora la relativa implementazione nel rispetto delle tempistiche concordate con le strutture interne competenti.

Il Gestore deve essere in ogni caso informato dalle strutture interne competenti in ordine alle azioni rimediali intraprese al fine di fornire riscontro al Segnalante in merito all'esito della segnalazione.

6. TENUTA DELLA DOCUMENTAZIONE

La segnalazione e la relativa **documentazione** (cartacea e digitale) sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, decorsi i quali saranno cancellati; ciò fatta salva l'eventuale instaurazione di un procedimento disciplinare e/o giudiziario a fronte del quale i dati potrebbero essere conservati per tutta la durata del giudizio e per ulteriori dieci anni a conclusione dello stesso.

Ove per la segnalazione sia utilizzata una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Ove per la segnalazione sia utilizzata una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

7. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Il rischio di gestione delle segnalazioni da parte di soggetti che si trovino in situazioni di **conflitto di interesse** è minimizzato dal fatto che la Società ha incaricato a tal fine un gestore esterno, privo di incarichi collaterali o aggiuntivi.

Ad ogni modo, qualora il Gestore della segnalazione coincida con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione o intrattenga con il Gestore, anche al di fuori del rapporto con il Consorzio, relazioni tali da pregiudicarne l'autonomia e l'indipendenza di azione, il Gestore provvederà a trasmettere immediatamente la segnalazione all'Organo di controllo e all'Organismo di vigilanza, notiziandone l'Organo dirigente (per il tramite del Referente dell'Organo dirigente per il Modello 231).

8. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Al fine di garantire un'ampia conoscenza della presente Procedura all'interno del contesto in cui opera il Consorzio, il Gestore è responsabile di promuovere e monitorare nel tempo che la Società intraprenda le necessarie azioni di **comunicazione**, **informazione** e **formazione** rivolte ai dipendenti e più in generale ai destinatari della presente Procedura in merito alla gestione delle segnalazioni e, in particolare, all'utilità del processo, ai canali di comunicazione e alle garanzie e tutele dei soggetti Segnalanti e Segnalati.

9. GARANZIE E TUTELE

9.1. Garanzia di riservatezza

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

Tutto il personale coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire la massima **riservatezza**, oltre che sull'identità del Segnalante e delle persone coinvolte e menzionate, sull'esistenza stessa e sul contenuto delle segnalazioni, nonché sul processo di gestione delle stesse.

Le suddette informazioni possono essere comunicate e/o diffuse dal Gestore all'Organo dirigente, all'Organo di controllo e alle persone fisiche degli uffici e/o funzioni interne, così come all'Autorità giudiziaria, per l'attivazione della tutela giudiziaria e/o disciplinare connessa alla segnalazione, nonché alle altre organizzazioni e strutture facenti parte dell'organizzazione interna (*società controllate/collegate, auditors, enti di certificazione, soci*) laddove interessate alla valutazione della segnalazione, assicurando in ogni caso il massimo livello di riservatezza.

L'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso, salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge (par. 10).

9.2. Tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante

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

Nel procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati:

- qualora, nel procedimento disciplinare, 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, ai fini della sua utilizzabilità;
- nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La Società, al fine di proteggere e salvaguardare il Segnalante, assicura la discrezione e la riservatezza sui contenuti della segnalazione durante l'intero processo di gestione della stessa (par. 5), mediante appositi presidi di controllo predisposti per il canale di segnalazione.

Inoltre, tutto il personale coinvolto a qualsiasi titolo nelle diverse fasi di gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'esistenza e sul contenuto delle segnalazioni, nonché sul processo di gestione delle stesse, adottando tutti gli ulteriori presidi a ciò necessari, evitando qualsiasi trasmissione di informazioni non strettamente necessarie alla gestione della segnalazione stessa.

9.3. Misure di protezione

Il d.lgs. 24/2023 prevede un insieme di **misure di protezione** a tutela del soggetto segnalante, che effettua segnalazioni in conformità alla disciplina del Decreto.

L'operatività di tali misure di protezione è subordinata alla sussistenza di una serie di condizioni:

- al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della disciplina definito dall'art. 1 d.lgs. 24/2023;
- la segnalazione è stata effettuata nell'osservanza delle rispettive disposizioni che ne forniscono la disciplina.

Le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tali previsioni si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Le misure di protezione si applicano, oltre che al soggetto segnalante, anche a:

- facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- 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;
- 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;
- 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.

Le misure di protezione si articolano in:

- divieto di ritorsione;
- misure di sostegno;
- protezione dalle ritorsioni;
- limitazioni della responsabilità;
- sanzioni;
- limitazioni delle rinunce e transazioni.

9.3.1. Divieto di ritorsione

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione non possono subire alcuna «*ritorsione*», intesa come *«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»*.

Il Consorzio tutela il Segnalante in buona fede da qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque sleale avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il licenziamento, la sospensione, il mutamento di funzioni, il trasferimento, le diminuzioni retributive, ecc.), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, a prescindere che la stessa si sia poi rivelata fondata o meno.

Analoga tutela è garantita agli altri soggetti indicati al par. 2.

Salvo quanto previsto al par. 9.3.3., colui che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della segnalazione effettuata può darne notizia al Segretario Generale e/o all'Organo di controllo e all'Organismo di vigilanza, affinché assumano le iniziative di propria competenza, anche in sede disciplinare (par. 10).

Allo stesso modo agisce il Gestore qualora abbia notizia di atti ritorsivi e/i discriminatori nei confronti del Segnalante.

Si sottolinea che deve sussistere un nesso tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal Segnalante, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione. E quindi necessario che il Segnalante fornisca elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra la segnalazione e la lamentata ritorsione.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti diversi dal Segretario Generale e/o dall'Organo di controllo e dall'Organismo di vigilanza, i destinatari sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere la comunicazione ai soggetti competenti, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.

9.3.2. Misure di sostegno

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni 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.

Tali misure sono fornite dagli enti del Terzo settore, il cui elenco è pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

9.3.3. Protezione dalle ritorsioni.

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative previste dal d.lgs. 24/2023.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia

all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970 o dell'art. 2 D.Lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

9.3.4. Limitazioni della responsabilità.

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione, i quali rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, non sono punibili, né possono rispondere in sede civile e amministrativa, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata in costanza delle condizioni per il riconoscimento delle misure di protezione.

L'esenzione da responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, opera anche in relazione alla fase di acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato.

L'esenzione da responsabilità, penale, civile o amministrativa, tuttavia, non copre i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

9.3.5. Sanzioni.

A presidio degli adempimenti, degli obblighi e dei divieti previsti dal d.lgs. 24/2023 e fermi restando gli altri profili di responsabilità, sono suscettibili di applicazione da parte di ANAC, nei casi di seguito descritti, sanzioni amministrative pecuniarie:

- commissione di ritorsioni o di ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione o di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o non conformità di tali procedure alle disposizioni relative ai canali di segnalazione interna, nonché omessa verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- responsabilità 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 responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (salvo che la persona segnalante sia già stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile).

9.3.6. Limitazioni alle rinunce e transazioni.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal d.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4 c.c.

9.4. Tutela del Segnalato

Il Consorzio adotta le stesse forme di tutela previste a garanzia della riservatezza dell'identità del Segnalante anche per il Segnalato, fatto salvo ogni obbligo normativo applicabile che imponga di comunicarne il nominativo.

A ulteriore tutela del Segnalato, restano salve le azioni e facoltà consentitegli dalla legge e/o regolamento applicabile.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

Salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge, il Consorzio adotta **sanzioni disciplinari** o **contrattuali** nei confronti di coloro che:

- si rendano responsabili di qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque lesivo dei diritti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sono individuati, all'esito delle attività di indagine, come gli autori della condotta segnalata;
- violino gli obblighi di riservatezza diffusamente richiamati dalla presente Procedura;
- preposti a ricevere la segnalazione, non verifichino quanto riportato dal Segnalante;
- effettuino una segnalazione infondata con dolo o colpa grave o comunque abusando del sistema di segnalazione messo a disposizione dal Consorzio, quali le segnalazioni meramente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti.

I provvedimenti sanzionatori, aventi anche finalità dissuasiva, saranno adeguati e proporzionati all'entità e alla gravità delle condotte illecite accertate.

Il rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto terzo che abbia rapporti con il Consorzio. Pertanto, ogni violazione della procedura potrà costituire inadempimento

contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati nell'ambito delle segnalazioni avverrà nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili e sarà effettuato dal Consorzio in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi degli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il trattamento avverrà al fine di gestire, elaborare, approfondire e risolvere la segnalazione, nonché per instaurare eventuali provvedimenti disciplinari o altrimenti adottare le misure adeguate al caso di specie.

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-*undecies* D.Lgs. 196/2003.

Il Consorzio definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 del regolamento (UE) 2016/679.