

**PROCEDURA PER IL RICEVIMENTO DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING**

Numero:	0	1	2	3	4	5
Data:	15.12.2023					
Approvazione Presidente / Amm.re Delegato/ Dir. Generale						

## INDICE:

0. PREMESSA	PAG. 2
1. DEFINIZIONI	PAG. 2
2. DESTINATARI	PAG. 4
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	PAG. 5
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	PAG. 5
5. GARANZIE PER IL SEGNALANTE E PER GLI ALTRI SOGGETTI CHE POTREBBERO ESSERE DESTINATARI DI RITORSIONE E PROTEZIONE DALLE RITORSIONI	PAG. 5
6. GARANZIE PER IL SEGNALATO E PER LE PERSONE COINVOLTE NELLA SEGNALAZIONE	PAG. 9
7. CANALI DI SEGNALAZIONE	PAG. 9
8. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	PAG. 10
9. EFFETTUAZIONE DI UNA SEGNALAZIONE SCRITTA O ORALE TRAMITE IL CANALE INTERNO	PAG. 10
10. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	PAG. 11
11. SEGNALAZIONI ANONIME	PAG. 11
12. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE	PAG. 12
13. SEGNALAZIONE DI UNA RITORSIONE	PAG. 12
14. SANZIONI	PAG. 13
15. PRIVACY E TRATTAMENTO DEI DATI	PAG. 13
16. SEGNALAZIONE TRAMITE CANALE ESTERNO	PAG. 14
AGGIORNAMENTO	pag. 14

## **0. PREMESSA**

Con l'implementazione della presente procedura SBE intende adeguarsi alla normativa nazionale ed europea in materia di Whistleblowing, volta a perseguire il contrasto e la prevenzione di fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, favorendo ed incentivando l'emersione di condotte che violino disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Con il decreto legislativo 24/2023, che disciplina la protezione delle persone che segnalino dette violazioni, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo in danno dell'ente di appartenenza e, in conseguenza di ciò, per l'interesse pubblico collettivo, si sono introdotte nel nostro ordinamento disposizioni per fornire ai segnalanti una tutela uniforme nel contesto degli Stati membri dell'Unione Europea e armonizzata tra i vari settori (pubblico e privato), inserendo nel nostro ordinamento nazionale regole comuni che impongono l'adozione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri e, al tempo stesso, garantiscano una protezione efficace degli informatori da possibili ritorsioni.

## **1. DEFINIZIONI:**

Ai fini della presente procedura valgono le seguenti definizioni

SBE: Sergio Bonelli Editore S.p.a.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

CODICE ETICO: insieme dei principi e dei valori cui la sbe si ispira nella propria opera;

CONTESTO LAVORATIVO: le attività lavorative e professionali presenti e passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3 D. Lgs. 24/2023, 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;

D. LGS. 231/2001: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti e sulla cui base sono stati da sbe adottati il Codice Etico e il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo;

D. LGS. 24/2023: Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 recante l'attuazione della direttiva europea riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni della normativa europea e di quella nazionale;

DESTINATARI: i soggetti indicati al paragrafo 2 della presente procedura;

FACILITATORE: la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve restare riservata

GESTORE DELLA SEGNALAZIONE: il soggetto/i soggetti interni o esterni all'ente incaricato di gestire il canale interno di segnalazione e la successiva procedura di verifica della segnalazione, di seguito per comodità indicato come Gestore/i;

INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nell'organizzazioni in cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico

ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2 D. Lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare le violazioni;

**MODELLO ORGANIZZATIVO O MODELLO:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

**ORGANISMO DI VIGILANZA O ODV:** l'organismo di vigilanza nominato dalla sbe nell'ambito delle previsioni del D. Lgs. 231/2001 con il compito di curare l'adeguamento e l'efficace attuazione del modello;

**PERSONA COINVOLTA:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata, divulgata pubblicamente o denunciata;

**PROCEDURA:** la presente procedura;

**RISCONTRO:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

**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.

**SEGNALAZIONE:** la comunicazione scritta o orale riguardante violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella sbe, compresi i fondati sospetti, nonché le informazioni riguardanti le condotte volte ad occultare le violazioni;

**SEGNALANTE (O WHISTLEBLOWER):** il soggetto che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

**SEGNALATO:** il soggetto che viene indicato nella segnalazione ovvero nella divulgazione pubblica come autore della condotta segnalata;

**SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING:** le comunicazioni, scritte o orali, delle informazioni sulle violazioni presentata in forma scritta o orale tramite il canale di segnalazione interno e che rientrino nell'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo del D. Lgs. 24/2023, che non siano anonime e che rechino al loro interno la chiara indicazione che le stesse concernono la normativa whistleblowing.

**SEGNALAZIONE ESTERNA:** la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterno messo a disposizione da ANAC e previsto dall'art. 7 D. Lgs. 24/2023;

**DIVULGAZIONE PUBBLICA O DIVULGARE PUBBLICAMENTE:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o i mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

**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;

**VIOLAZIONI:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità di SBE di cui il soggetto sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (illeciti derivanti dai reati presupposto previsti in detto decreto) - art. 2, comma 1 lett. a. n. 2 del D. Lgs 24/2023;

- b) violazioni del Modello Organizzativo (violazioni di protocolli e procedure ivi previste) - art. 2, comma 1 lett. a. n. 2 del D. Lgs 24/2023;
- c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, protezione dei consumatori, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio del finanziamento del terrorismo, radioprotezione e sicurezza nucleare, salute pubblica, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, sicurezza dei trasporti, sicurezza e conformità dei prodotti, tutela dell'ambiente, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (tutti ricompresi nell'art. 2, comma 1 lett. a. n. 3 del D. Lgs 24/2023);
- d) atti ed omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 2, comma 1 lett. a. n. 4 del D. Lgs 24/2023);
- e) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato, le norme in materia di imposte sulle società (art. 2, comma 1 lett. a. n. 5 del D. Lgs 24/2023);
- f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli articoli dell'Unione Europea nei settori sopra indicati (art. 2, comma 1 lett. a. n. 6 del D. Lgs 24/2023).

## 2. DESTINATARI

La presente procedura ha lo scopo di regolamentare il processo di ricezione delle segnalazioni whistleblowing, anche in forma anonima, effettuate dai Destinatari in relazioni a fatti di cui abbiano avuto conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Sono soggetti legittimati a presentare le segnalazioni e quindi destinatari della protezione speciale prevista dal D. Lgs. 24/2023:

- tutti i lavoratori subordinati della SBE, anche durante il periodo di prova;
- i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la SBE;
- i lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti della SBE;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la SBE e che forniscano beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- gli ex lavoratori dipendenti della SBE, se le informazioni sulla violazione e/o irregolarità sono state acquisite quando il rapporto di lavoro era ancora in corso;
- i candidati che stanno affrontando un processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali in vista dell'assunzione in SBE;
- i lavoratori e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi e cioè appaltatori, subappaltatori e/o fornitori;
- gli azionisti e le persone con funzioni di direzione, amministrazione e controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

In particolare i soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni sono individuati non solo in persone attualmente legate da un rapporto di lavoro o di collaborazione con la SBE, ma anche nelle seguenti circostanze:

- quando il rapporto giuridico con SBE non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante lo svolgimento del periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### 3. AMBITO DI APPLICAZIONE

la presente procedura si applica nel seguito delle segnalazioni effettuate tramite il canale interno di segnalazione appositamente istituito, rispondente ai prescritti requisiti di legge, e che rispondano ai requisiti sotto indicati:

- I. riguardino le materie espressamente previste dall'art. 2 del D. Lgs. 24/2023, e sopra indicate;
- II. provengano dai soggetti espressamente indicati dall'art. 3 comma 3 lettere c, d e, f, g e h del D. Lgs. 24/2023 e siano relative a situazioni di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo di riferimento;
- III. contengano la chiara indicazione di essere segnalazioni whistleblowing e/o la richiesta di applicazione delle tutele previste da detta normativa.

### 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Oggetto della Segnalazione possono essere solo ed esclusivamente le Violazioni come sopra definite.

Sono espressamente escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina (art. 1, comma 2 D. Lgs. 24/2023) le segnalazioni che riguardano:

- **le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad interessi personali del segnalante, che attengono esclusivamente al rapporto individuale di lavoro ovvero inerenti al rapporto di lavoro con i superiori gerarchici e/o colleghi** (a titolo di mero esempio: vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali con i colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- **le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'UE in alcuni settori speciali** (i.e. servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio, terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente) e alle quali continua ad applicarsi la disciplina di segnalazione appositamente istituita;
- **le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa e sicurezza nazionale.**

### 5. GARANZIE PER IL SEGNALANTE E PER GLI ALTRI SOGGETTI CHE POTREBBERO ESSERE DESTINATARI DI RITORSIONE E PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

Il D. Lgs. 24/2023 si premura di proteggere il segnalante principalmente nei seguenti modi:

- obbligo di riservatezza della sua identità (art. 12 D. Lgs. 24/2023);
- divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti (artt. 17 e 19 D. Lgs. 24/2023);
- limitazione della sua responsabilità per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette (art. 20 D. Lgs. 24/2023).

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, vengono applicate non solo al soggetto segnalante, ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o del particolare rapporto con il segnalante. Detti soggetti vengono dalla normativa così identificati (art. 3, comma 5 D. Lgs. 24/2023):

**FACILITATORE:** cioè la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata (ad esempio il collega di ufficio del segnalante o il collega di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di

segnalazione, il collega che riveste la qualifica di sindacalista, se assiste il segnalante in suo nome senza spendere la sigla sindacale. Si evidenzia che il sindacalista che assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale non riveste il ruolo di facilitatore e in suo favore troveranno applicazione le disposizioni in materia di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali, ma non le norme relative al sistema whistleblowing);

PERSONE DEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO DEL SEGNALANTE, DENUNCIANTE O DI CHI EFFETTUA UNA DIVULGAZIONE PUBBLICA E CHE SONO LEGATE AD ESSO DA UNO STABILE LEGAME AFFETTIVO O DI PARENTELA ENTRO IL QUARTO GRADO (coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante o un rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. In buona sostanza si tratta di un legame affettivo che coinvolge una persona specifica);

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 (COLLEGHI DI LAVORO CHE AL MOMENTO DELLA SEGNALAZIONE LAVORANO CON IL SEGNALANTE (sono quindi esclusi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto attuale, protratto nel tempo e connotato da una certa continuità tale da determinare un rapporto di comunanza/amicizia);

ENTI DI PROPRIETÀ - IN VIA ESCLUSIVA O IN COMPARTICIPAZIONE MAGGIORITARIA DI DUE TERZI - DEL SEGNALANTE, DENUNCIANTE, O DI CHI EFFETTUA LA SEGNALAZIONE PUBBLICA;

ENTI PRESSO I QUALI IL SEGNALANTE, DENUNCIANTE O CHI EFFETTUA UNA DIVULGAZIONE PUBBLICA LAVORANO

ENTI CHE OPERANO NEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO DELLE PREDETTE PERSONE.

**La PRIMA TUTELA PREVISTA DAL D. LGS. 24/2023 IN FAVORE DEL SEGNALANTE È OBBLIGO DI GARANTIRE LA RISERVATEZZA DELLA SUA IDENTITÀ E DI OGNI ALTRA INFORMAZIONE INCLUSA L'EVENTUALE DOCUMENTAZIONE ALLEGATA ALLA SEGNALAZIONE, DALLA QUALE SI POSSA DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE RISALIRE ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE.**

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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, e alla relativa documentazione.

Nel caso in cui la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso e documentato per iscritto della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Il mancato consenso del segnalante alla rivelazione della propria identità comporta l'inutilizzabilità della stessa nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori su cui fondare la segnalazione.

In ogni caso, sussistendone i presupposti, SBE ha facoltà di procedere con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Se a seguito di una segnalazione whistleblowing (effettuata tramite il canale interno o esterno) si dovesse instaurare un procedimento penale l'identità del segnalante è garantita dal segreto istruttorio nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.. In caso di instaurazione di un procedimento innanzi la Corte dei Conti la tutela dell'identità del segnalante non può essere rivelata sino alla conclusione della fase istruttoria.

Le segnalazioni sono sottratte all'accesso previsto sulla base delle norme previste in materia di trasparenza ed accesso amministrativo eventualmente avanzate (art. 12, comma 8 D. Lgs. 24/2023).

Si evidenzia che la tutela della riservatezza del segnalante opera e viene garantita anche nel caso in cui la segnalazione, che rechi l'indicazione segnalazione whistleblowing, pervenga a personale diverso da quello autorizzato al trattamento della segnalazione, al quale la stessa deve comunque essere trasmessa senza ritardo.

**La SECONDA TUTELA PREVISTA DAL D. LGS. 24/2023 IN FAVORE DEL SEGNALANTE È IL DIVIETO DI OGNI FORMA DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DELLO STESSO, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo**

tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

La norma stabilisce che gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Come detto questa tutela opera anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti sopra indicati (art. 3, comma 5 D. Lgs. 24/2023).

Affinché detta tutela sia riconosciuta il D. Lgs. 24/2023 prevede le seguenti condizioni:

- che il soggetto che ha segnalato, denunciato o effettuato la divulgazione pubblica lo abbia fatto in base ad **una convinzione ragionevole** di ritenere le informazioni segnalate, divulgate o denunciate, **veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del D. Lgs 24/2023** (art. 16, comma 1, lettera a) D. Lgs. 24/2023);
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata **effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D. Lgs. 24/2023** (art. 16, comma 1, lettera b) D. Lgs. 24/2023);
- è ovviamente necessario un **rapporto di consequenzialità** tra segnalazione, divulgazione o denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

E' dunque richiesto dal D. Lgs. 24/2023 che il segnalante operi con la dovuta diligenza la valutazione delle informazioni che formeranno oggetto della segnalazioni, non essendo sufficiente che le stesse si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio", mere dicerie o notizie già di pubblico dominio.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione (art. 16, comma 2 D. Lgs. 24/2023).

**E' altresì richiesto che il segnalante non agisca con dolo o colpa grave in quanto un simile agire determinerebbe la non operatività delle tutele previste dalla disciplina whistleblower e comporterebbe per lo stesso sanzioni sia in ambito giudiziario che in ambito disciplinare (art. 16, comma 3 D. Lgs. 24/2023).**

A fronte di una segnalazione anonima l'art. 16, comma 4 del D. Lgs. 24/2023 prevede che la presente tutela venga assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata ovvero la sua identità si sia palesata solo in un secondo momento e abbia subito ritorsioni.

Il D. Lgs. 23/2024 fornisce un elenco non esaustivo e non tassativo delle possibili fattispecie ritorsive, e precisamente:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio o la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie e l'ostracismo;
- la discriminazione o altro trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria nel futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento di un contratto di fornitura di beni o servizi;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche se solo tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia precedentemente effettuata lo deve comunicare ad ANAC

servendosi della piattaforma informatica presente sul sito istituzionale e raggiungibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/wistleblowing>.

ANAC dovrà accertare la fondatezza della comunicazione, il nesso di causalità tra la segnalazione e la ritorsione e, se del caso, avviare poi il procedimento sanzionatorio. In caso di provvedimento sanzionatorio per le ritorsioni commesse nel contesto lavorativo del settore privato ANAC dovrà informare l'ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Sbe di riserva di agire nei confronti dei soggetti che abbiano applicato o dato seguito a un comportamento ritenuto ritorsivo a seguito del giudizio di ANAC.

Si evidenzia che esistono dei casi in cui il segnalante perde la protezione garantita dalla normativa (art. 16, comma 3 D. lgs. 24/2023), e precisamente:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione e calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In tali ipotesi al segnalante/denunciante verrà anche irrogata una sanzione disciplinare (vedi infra paragrafo n. 14).

ANAC sul punto ha specificato che la sopraindicata tutela, anche se tardiva, vada applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione nonché nei casi di accertata colpa lieve del segnalante.

**La TERZA TUTELA PREVISTA DAL D. LGS. 24/2023 IN FAVORE DEL SEGNALANTE È LA LIMITAZIONE DELLA SUA RESPONSABILITÀ RISPETTO ALLA RIVELAZIONE E ALLA DIFFUSIONE DI ALCUNE CATEGORIE DI INFORMAZIONI, CHE ALTRIMENTI LO ESPORREBBERO A RESPONSABILITÀ PENALI, CIVILI E AMMINISTRATIVE (art. 20, comma 1 D. Lgs. 24/2023).**

In base alla normativa il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 322 c.p.);
- di rivelazione di segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Affinché le limitazioni di responsabilità sopra indicate possano operare però il D. Lgs. 24/2023 pone due condizioni (art. 16, comma 1, lettere a. e b.):

- a. che al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- b. che la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. 24/2023 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (e cioè la presenza di fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, il fatto che la violazione sia tra quelle che possono essere oggetto di segnalazione e che vengano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Come già evidenziato si ribadisce quindi che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici, ovvero non sono effettuate con dolo o colpa grave del segnalante.

Occorre altresì evidenziare che non è esclusa la responsabilità del segnalante per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

In buona sostanza quindi laddove l'acquisizione di informazioni o l'accesso di documenti si configuri come un reato resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

**LA QUARTA TUTELA PREVISTA DAL D. LGS. 24/2023 IN FAVORE DEL SEGNALANTE CONSISTE NEL DIVIETO IN VIA GENERALE DI RINUNCE E TRANSAZIONI, INTEGRALI O PARZIALI, CHE ABBIANO AD OGGETTO I DIRITTI E LE TUTELE PREVISTI DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 24/2023** (sopra meglio specificate): dette rinunce o transazioni non sono valide a meno che non siano state effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, comma 4 c.c. (art. 22 d. Lgs. 24/2023).

Infine vi è **LA QUINTA TUTELA RICONOSCIUTA DAL D. LGS. 24/2023 IN FAVORE DEL SOGGETTO CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE, DENUNCIA, DIVULGAZIONE PUBBLICA, E PRECISAMENTE LE MISURE DI SOSTEGNO DI CUI ALL'ART. 18**, che prevede l'istituzione presso ANAC dell'elenco dei soggetti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Dette misure consistono in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito circa le modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerte 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.

E' altresì previsto che l'Autorità giudiziaria ovvero l'autorità amministrativa cui la persona segnalata si è rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni possa richiedere all'ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate.

## **6. GARANZIE PER IL SEGNALATO E PER LE PERSONE COINVOLTE NELLA SEGNALAZIONE**

Il D. Lgs. introduce la tutela della riservatezza dell'identità delle persone segnalate (o coinvolte) e di altri soggetti, come già sopra evidenziato.

La riservatezza della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione vengono garantite anche nei casi in cui la segnalazione pervenga a personale diverso da quello autorizzato al trattamento della segnalazione, al quale deve essere in ogni caso trasmesso senza ritardo.

La tutela dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita da parte dei soggetti della SBE, di ANAC, nonché delle autorità amministrative cui vengano trasmesse le segnalazioni per quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati sulla base della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, dal Gestore della segnalazione e può chiedere l'acquisizione di sue osservazioni scritte e/o della documentazione che intende produrre.

Non è riconosciuto dal D. Lgs. un diritto del segnalato ad essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda, ma egli ha il diritto di esserne informato 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 o in parte su detta segnalazione.

## **7. CANALI DI SEGNALAZIONE**

Il D. Lgs. 24/2023 prevede che nel settore privato, di cui fa parte la SBE, i destinatari della normativa possano effettuare le segnalazioni tramite tre canali di segnalazione (canale interno, canale esterno e la divulgazione pubblica).

Il ricorso a questi canali non è alternativo, ma regolamentato dalla normativa che individua un canale "preferenziale", limitando l'utilizzo degli altri due canali in via sussidiaria e solo in presenza di determinate condizioni.

In particolare nell'ambito del settore privato e con specifico riferimento alla SBE, soggetto del settore privato ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. q) n. 3 del D. Lgs. 24/2023, il suddetto decreto prevede che:

- per quanto attiene le segnalazioni concernenti violazioni riferibili al D. Lgs. 231/2001 debba essere utilizzato solo il canale di segnalazione interno appositamente istituito dalla società, di cui si parlerà a breve;
- per quanto attiene le violazioni dei diritti UE e della normativa nazionale di recepimento debba essere utilizzato in prima battuta il canale interno istituito dalla SBE e, solo a determinate condizioni, sia possibile dapprima il ricorso al canale esterno ed eventualmente, in seguito e in presenza di determinate condizioni, alla divulgazione pubblica e/o alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il ricorso alla segnalazione tramite divulgazione pubblica può essere effettuato in via estrema e solo nell'ipotesi in cui il segnalante abbia già effettuato senza seguito una segnalazione tramite il canale interno ed esterno, ovvero qualora abbia fondati motivi di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente o palese al pubblico interesse, ovvero ancora abbia fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa non avere efficace seguito. E' prevista la possibilità di procedere alla segnalazione tramite divulgazione pubblica delle informazioni servendosi di mezzi di diffusione di massa (compresi social media).

E', altresì, sempre ammessa la possibilità per il segnalante di rivolgersi direttamente alle Autorità Giudiziarie competenti per denunciare illeciti rientranti nell'ambito di applicazione della normativa whistleblowing; il trattamento di dette segnalazioni da parte delle Autorità Giudiziarie coinvolte resterà soggetto agli obblighi di riservatezza e tutela previsti dalla relativa normativa.

## **8. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI**

La gestione delle segnalazioni è stata affidata dalla SBE ad un soggetto esterno, l'Avv. Anna Beretta del foro di Milano con studio in Milano, Piazzetta Guastalla n. 1 – 20122 Milano – tel: 02/54.57.740 – cellulare: 335/60.67.315 - email. annab@avvannaberetta.it soggetto già noto ai dipendenti della SBE in quanto ricopre il ruolo di organismo di vigilanza (ODV) ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In caso di conflitto di interesse, e cioè segnalazioni aventi ad oggetto il Gestore delle segnalazioni ovvero l'ODV ex D. Lgs. 231/2001 e comportamenti allo stesso riferibili, SBE ha previsto che dette segnalazioni siano trattate congiuntamente dai legali rappresentanti della società (e cioè l'Amministratore delegato Giulio Terzaghi e il Presidente del Consiglio di Amministrazione Davide Bonelli).

I predetti soggetti ricevono, ciascuno limitatamente a quelle di propria competenza, le segnalazioni, stabiliscono se necessario un confronto con il segnalante per avere chiarimenti e approfondimenti in ordine alla segnalazione. Sul punto si rimanda alle istruzioni operative per effettuare una segnalazione, con particolare riferimento al punto 2 in ordine alla scelta della voce "CATEGORIE ASSOCIATE ALLA SEGNALAZIONE" in quanto in funzione di detta scelta la segnalazione verrà trasmessa automaticamente al Gestore competente per quel tipo di segnalazione.

I predetti, dopo la valutazione iniziale svolgono attività di accertamento in ordine alla segnalazione ricevuta e comunicano l'esito della stessa al segnalante. La comunicazione dell'esito non include riferimenti ai dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

## **9. EFFETTUAZIONE DI UNA SEGNALAZIONE SCRITTA O ORALE TRAMITE CANALE INTERNO**

La gestione delle segnalazioni tramite canale interno viene effettuata attraverso l'utilizzo di una piattaforma di gestione fornita dalla società Whisterblower software che consente l'effettuazione di segnalazioni in forma scritta e/o in forma orale..

A tutela della riservatezza del segnalante e delle altre persone coinvolte nella segnalazione la piattaforma, oltre ad utilizzare una modalità crittata di acquisizione e conservazione dei dati, procedere all'automatica rimozione di ogni traccia di metadata così come procede alla distorsione della voce che viene registrata

Il soggetto che intenda effettuare una segnalazione potrà farlo accedendo al link <https://whistleblowersoftware.com/secure/9ab65c42-3f70-4e61- aee4-2a1c6ed24c50>, ovvero accedendo al sito internet aziendale [www.sergiobonelli.net](http://www.sergiobonelli.net) e poi alla sezione 'documentazione' ove troverà il link per accedere.

I passaggi specifici da compiere per l'invio di una segnalazione tramite canale interno sono specificati nelle apposite istruzioni operative allegate alla presente procedura.

## 10. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Per consentire il miglior esito delle verifiche interne effettuate dal gestore in relazione alle Segnalazioni ricevute le stesse devono essere supportate da elementi e informazioni oggettive e, se possibile, documentate.

Al momento della Segnalazione il Segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino tra le Violazioni da segnalare ai sensi della presente procedura.

E' quindi necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e che contengano:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, una chiara e il più possibile completa descrizione dello stesso, inclusi dettagli e, se possibile, l'indicazione delle 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;
- l'eventuale indicazione di altri soggetti che possano riferire in merito al fatto oggetto della Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il Segnalante, salvo intenda restare anonimo - si veda in proposito il paragrafo 11 - deve altresì indicare le proprie generalità e indicare la posizione o la funzione svolta in SBE. A tal proposito si ricorda che la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è garantita sia dalla presente procedura sia dal D. Lgs. 24/2023.

Detti elementi peraltro sono necessari ai fini della ammissibilità della segnalazione effettuata come segnalazione whistleblowing, e cioè come gestione effettuata e trattata nel rispetto delle regole e garanzie previste dal D. Lgs. 24/2023.

E' sempre richiesto che nel testo della segnalazione il soggetto segnalante indichi chiaramente che trattasi di segnalazione whistleblowing e/o che specifichi di beneficiare delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023.

L'identità del segnalante e ogni altra informazione da cui sia possibile desumere in modo diretto o indiretto la sua identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della persona segnalante a persone diverse da quelle incaricate di ricevere e dare seguito alla Segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Le segnalazioni ricevute, anche se non rispondenti integralmente a quanto sopra esposto, saranno trattate con la massima riservatezza e verificate secondo le modalità previste nella procedura di Gestione delle Segnalazioni.

## 11. SEGNALAZIONI ANONIME

Nel caso il segnalante decidesse di optare per l'effettuazione di una segnalazione anonima la stessa non sarà considerata come segnalazione whistleblowing e verrà archiviata.

Le segnalazioni anonime saranno comunque registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta verrà conservata, in ottemperanza al disposto di cui all'art. 16, comma 4 D. Lgs. 24/2023, che prevede, come già evidenziato, che in caso di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se il segnalante viene successivamente identificato e ha subito ritorsioni, si applicano in suo favore le misure di protezione dalle ritorsioni riconosciute dal D. Lgs. 24/2023.

## **12. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE**

Una volta terminato il processo di segnalazione e con la creazione della password-codice di accesso che consente al segnalante di monitorare la stessa la segnalazione è stata compiutamente registrata e consegnata.

Entro sette giorni il gestore delle segnalazioni fornisce al segnalante un riscontro circa la presa in carico della segnalazione. Detto riscontro è semplicemente una conferma della ricezione della segnalazione e non implica alcuna valutazione circa la ammissibilità e procedibilità della stessa.

Entro tre mesi dal giorno dell'invio del riscontro di cui sopra o, laddove questo non dovesse essere intervenuto, dalla data di scadenza del termine di 7 giorni dalla data di invio della segnalazione il gestore fornisce al segnalante un riscontro definitivo (cioè con cui comunica l'esito dell'attività di accertamento in ordine alla segnalazione) ovvero un riscontro interlocutorio, qualora l'attività di accertamento non si fosse ancora conclusa.

In quest'ultimo caso verrà inviato entro i tre mesi successivi un ulteriore riscontro al segnalante recante l'esito dell'attività di accertamento della segnalazione.

Durante il seguito della segnalazione il Gestore può interagire con il segnalante chiedendogli chiarimenti, dettagli, altre informazioni e/o documentazione.

Il seguito della segnalazione sarà trattato nel rispetto della procedura di gestione delle segnalazioni adottata dalla SBE.

## **13. SEGNALAZIONE DI UNA RITORSIONE**

Qualora il soggetto che ha effettuato una segnalazione ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (e cioè una segnalazione whistleblowing) ritenga di aver subito una ritorsione (si veda paragrafo 5) quale conseguenza di detta segnalazione può procedere a segnalare ad ANAC, tramite piattaforma informatica raggiungibile tramite il link <https://www.anticorruzione.it/-/wistleblowing>, la ritorsione che ritiene di aver subito.

Qualora la segnalazione di una ritorsione pervenga non ad ANAC ma al Gestore delle segnalazioni ovvero ad un soggetto interno a SBE gli stessi devono offrire il necessario supporto al segnalante rappresentandogli che la comunicazione deve essere inoltrata all'ANAC per ottenere tutte le tutele previste dalla normativa.

Essendo compito esclusivo di ANAC valutare l'intento ritorsivo del comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nei confronti del soggetto che lo comunica rispetto ad una segnalazione whistleblowing da costui effettuata è ovviamente necessario che detta segnalazione sia precedente rispetto al comportamento, anche solo tentato o minacciato, ritenuto ritorsivo. Con riferimento al comportamento ritorsivo, anche solo tentato o minacciato, che possa recare in modo diretto o indiretto un danno ingiusto al segnalante è lo stesso soggetto segnalante che deve fornire ad ANAC gli elementi da cui poter desumere quantomeno il fumus dell'avvenuto tentativo e/o dell'avvenuta minaccia.

La normativa prevede che una volta che il segnalante abbia provato di aver effettuato una precedente segnalazione ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e di aver subito una ritorsione sia onere di chi ha adottato la misura denunciata come ritorsiva dimostrarne il carattere non ritorsivo, realizzandosi così una vera e propria inversione dell'onere probatorio, che opera però solo in favore di colui che abbia effettuato la

precedente segnalazione whistleblowing, cioè del segnalante e non anche in favore dei soggetti indicati all'art. 3, comma 5 del decreto (facilitatore, persona legata al segnalante ... etc.).

Analogamente in caso di presentazione di domanda risarcitoria presentata dal soggetto segnalante all'autorità giudiziaria competente, se le persone di cui all'art. 3, commi 1, 2, 3 e 4 del D.Lgs 2472023 (ancora una volta sono esclusi i soggetti di cui al comma 5 del predetto articolo e cioè il facilitatore, la persona legata al segnalante etc.) dimostrano di avere effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

ANAC procederà dapprima alla valutazione dell'ammissibilità della segnalazione e alla verifica del rapporto di successione temporale tra la segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica e la lamentata ritorsione e, in caso di esito positivo di questa preliminare valutazione, potrà avviare il procedimento sanzionatorio nei confronti dell'autore della ritorsione entro 90 giorni dall'acquisizione della segnalazione,

Si segnala per completezza che avverso la decisione in ordine alla valutazione da parte di ANAC in ordine alla sussistenza o meno della lamentata ritorsione, l'interessato può presentare ricorso innanzi il giudice amministrativo.

SBE può procedere disciplinarmente nei confronti dei responsabili di queste condotte.

## **14. SANZIONI**

Il D. Lgs. 24/2023 riconosce ad ANAC il potere di irrogare sanzioni amministrative in caso di violazione della disciplina sul whistleblowing sia nei confronti dell'ente (qualora accerti che lo stesso abbia commesso ritorsioni nei confronti del segnalante, che la segnalazione sia stata ostacolata o si sia tentato di ostacolarla, che è stato violato l'obbligo di riservatezza, che non sono state adottate procedure per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi alla normativa ovvero che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi della segnalazione), sia nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave.

In tale ultimo caso la sanzione per il segnalante va da € 500,00 a € 2.000,00.

In conformità al disposto normativo dell'art. 21, comma 2 D. Lgs. 24/2023 SBE ha inserito all'interno del sistema sanzionatorio adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2 lettera e) del D. Lgs. 231/2001, la previsione di sanzioni nei confronti dei soggetti che abusano del sistema di segnalazione e nei confronti di coloro che calunniano o diffamano un altro soggetto tramite segnalazione.

## **15. PRIVACY E TRATTAMENTO DEI DATI**

Nella definizione del canale di segnalazione interno la SBE, nella gestione delle segnalazioni, nel corso delle attività di accertamento e le comunicazioni tra il segnalante e il gestore delle segnalazioni, ha prestato la prescritta attenzione al rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 678/2016 cd GDPR e D.Lgs. 193/2003 cd. Codice Privacy) affinché i trattamenti conseguenti le segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo alla SBE il trattamento di dati personali di natura comune e di natura particolare (gli ex dati sensibili) e giudiziari eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti ad essa allegati e relativi a tutte le persone fisiche, identificate o identificabili, a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali soggetti terzi coinvolti).

Il trattamento dei detti dati viene realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni e si prospetta come necessario per adempiere agli obblighi di legge previsti dalla disciplina whistleblowing, la cui osservanza costituisce condizione di liceità del trattamento.

Rispetto alla gestione delle segnalazioni whistleblowing si evidenzia che l'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità e opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (art. 13, comma 3 del D. Lgs. n. 24/2023 e art. 2-undecies Codice Privacy).

I dati relativi alla segnalazione saranno conservati per il tempo necessario alla gestione della stessa e comunque non oltre cinque anni dalla data in cui è stato assunto il provvedimento definitivo in ordine alla definizione della stessa, così come previsto dall'art. 14, comma 1 del D. Lgs. 24/2023.

I trattamenti dei dati personali conseguenti alle segnalazioni saranno effettuati nel rispetto dei principi della trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza.

## **16. SEGNALAZIONE TRAMITE CANALE ESTERNO**

La segnalazione tramite canale esterno può essere effettuata solo ed esclusivamente per la violazione dei diritti UE e della normativa nazionale di recepimento (ovverosia quelle indicate al punto 3b. lettera b. art. 2, commi 1, lettera a), n. 3,4,5 e 6 del D. Lgs. 24/2023) nelle seguenti ipotesi alternativamente previste:

- non sia prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno (o qualora non sia attivo);
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione tramite il canale interno e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione tramite il canale interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe il rischio di ritorsioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le predette segnalazioni sono effettuate tramite il canale esterno implementato sul sito istituzionale di ANAC e gestito dall'ANAC stessa. Le segnalazioni ad ANAC possono anche essere effettuate tramite segnalazione orale o tramite la richiesta di fissazione di un incontro diretto.

In particolare il ricorso al canale esterno pubblico istituito dall'ANAC, e fruibile da parte delle persone interessate tramite il link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, per effettuare segnalazioni, se aventi ad oggetto materie di competenza ANAC, dell'Autorità Giudiziaria e/o di altri Enti o organismi pubblici.

L'invio di una segnalazione tramite il canale esterno aprirà un procedimento gestito direttamente ed interamente dall'Autorità interpellata (ANAC) e soggetto, pertanto, alla regolamentazione da essa stabilita, consultabile sul sito internet istituzionale della stessa ANAC ([www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)),

## **AGGIORNAMENTO**

Il presente documento è stato implementato nel dicembre 2023.

Al presente atto sono allegate le istruzioni operative che forniscono chiare indicazioni come materialmente procedere per effettuare una segnalazione tramite canale interno.

La presente procedura verrà pubblicata sul sito internet aziendale [www.sergiobonelli.net](http://www.sergiobonelli.net), sezione documentazione, whistleblowing e dell'implementazione della stessa verrà fornita comunicazione a tutti i dipendenti e i collaboratori tramite invio di apposita mail informativa.

SBE curerà la revisione ed aggiornamento annuale del presente Regolamento al fine di garantire il suo costante allineamento e la sua conformità alla normativa di settore vigente.