



Politica Whistleblowing

***Procedura per la presentazione e gestione
delle segnalazioni interne e relative garanzie***

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 gennaio 2026

 TQSA SICUREZZA SUL LAVORO	POLITICA WHISTLEBLOWING	Rev. 00 del 07/01/2026
---	--------------------------------	---------------------------

SOMMARIO

1. **PREMESSA**
2. **FINALITA' DELLA PROCEDURA**
3. **AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE**
4. **AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE**
5. **MODALITA' OPERATIVE DI FORMULAZIONE DELLA SEGNALAZIONE**
6. **GESTORE DELLE SEGNALAZIONI**
7. **GARANZIE RICONOSCIUTE DAL SISTEMA WHISTLEBLOWING**
8. **RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE**
9. **SANZIONI**
10. **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**
11. **TUTELA DEI DATI PERSONALI**

1. PREMESSA

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante la “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 le disposizioni riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione delle disposizioni normative nazionali”, d’ora innanzi anche detto Decreto.

La disciplina in parola persegue come finalità il contrasto e la prevenzione di illeciti all’interno degli enti favorendo l’emersione di condotte pregiudizievoli per l’organizzazione di appartenenza e per l’interesse pubblico, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo.

Tqsa S.r.l. (di seguito, la Società) ha inteso conformarsi alle disposizioni del decreto in quanto dotata di un modello di organizzazione e gestione ai sensi dell’art. 6 D.lgs 231/2001, implementando un proprio sistema per la presentazione delle segnalazioni interne, contemplante altresì un regime di tutele, accompagnato da un sistema sanzionatorio atto a garantire il pieno funzionamento dell’istituto.

Il presente documento costituisce l’attuazione di tale volontà ed è il frutto dell’attività in tal senso condotta dall’organo amministrativo dell’ente, cui compete altresì la modifica e l’aggiornamento della politica.

2. FINALITÀ DELLA POLITICA

Nel prosieguo viene descritta la procedura da adottare per ogni segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società (come previsto dal Decreto e più diffusamente descritti nella sezione “Ambito Oggettivo”) e di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della Società.

Scopo della presente politica è pertanto quello di definire a livello aziendale le modalità di segnalazione degli illeciti, in modo da fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari della segnalazione, nonché le formule di tutela che gli vengono offerte dalla normativa in essere.

3. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Il Decreto individua quale oggetto della segnalazione tutte le informazioni – compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove) – sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società – come di seguito precisati – di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo intercorrente con la Società.

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto consistono in:

- illeciti relativi a:
 - o Appalti pubblici (a titolo esemplificativo: irregolarità nella modalità di aggiudicazione fondi, di partecipazione a gare ad evidenza pubblica);
 - o Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo;

- Sicurezza e conformità dei prodotti (es. produzione documentazione aggiornata alle normative vigenti);
 - Sicurezza dei trasporti;
 - Tutela dell'ambiente (illeciti in materia ambientale);
 - Radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - Sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali;
 - Salute pubblica;
 - Protezione dei consumatori (es. pratiche commerciali sleali, violazione dei diritti dei consumatori, concorrenza sleale);
 - Tutela dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE). Si pensi alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
 - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di importa sulle imprese e 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 imprese.

La procedura prende in considerazione – e quindi possono essere oggetto di segnalazione – anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico della società che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto e in ogni caso già definiti e documentati nel regime sanzionatorio previsto nel Modello di organizzazione e controllo 231 che la Società ha adottato.

Non rientrano nella disciplina oggetto della presente trattazione, a titolo esemplificativo, le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica, posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere “tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviino gli scopi o che ne minino il corretto agire” come precisato dalle linee guida ANAC).

I motivi che hanno indotto il segnalante a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal Decreto.

4. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

L'art. 3 del Decreto individua le persone legittimate a formulare segnalazioni (ed eventualmente divulgazioni pubbliche o denunce) che sono le seguenti:

- I lavoratori subordinati della Società;
- I lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione con la Società;
- I lavoratori o collaboratori terzi che forniscono beni o servizi o realizzano opera in favore della Società;
- I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la Società;
- I volontari e i tirocinanti impiegati nella Società;
- Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza all'interno della Società.

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

Le tutele sono riconosciute anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, in particolare:

- I facilitatori (ovverosia 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);
- Le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate a questo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- I colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Gli enti di proprietà della persona segnalante.

5. MODALITÀ OPERATIVE DI FORMULAZIONE DELLA SEGNALEZIONE

il contenuto della segnalazione:

la segnalazione consiste nella comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata. In particolare è necessario risultino chiare:

- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- La descrizione del fatto, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, ovvero da soggetti o in relazione a violazioni non contemplati dalla presente politica, anche se recapitate

tramite le modalità in questa previste, verranno trattate come segnalazioni ordinarie e saranno trattate al di fuori della normativa dettata dal Decreto.

Il canale di segnalazione interno ed il suo utilizzo

Il segnalante, per poter beneficiare della protezione prevista dal Decreto, deve trasmettere la segnalazione attraverso l'apposito canale interno istituito dalla Società.

A tal proposito, la Società ha attivato un proprio canale di segnalazioni che potrà avvenire con le seguenti modalità:

- In forma scritta tramite l'utilizzo del canale di comunicazione dedicato segnalazioni.odv@tqsa.it che sarà visibile solo al Gestore delle segnalazioni;
- In forma orale, su richiesta della persona segnalante direttamente rivolta al Gestore delle segnalazioni, mediante un incontro diretto o telefonico con quest'ultimo.

Nessun soggetto all'infuori del Gestore potrà accedere al contenuto della segnalazione e interloquire col segnalante.

La procedura di segnalazione

L'iter di segnalazione è sviluppato nelle seguenti fasi:

1. Invio della segnalazione da parte del segnalante;
2. Avviso al segnalante di ricevimento della segnalazione (entro 7 giorni);
3. Valutazione dell'ammissibilità della segnalazione ai sensi della normativa whistleblowing;
4. Valutazione della sussistenza dei requisiti propri della segnalazione;
5. Eventuale richiesta di integrazioni alla segnalazione;
6. Istruttoria interna sui fatti segnalati;
7. Riscontro alla segnalazione (entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione).

Di seguito vengono descritte nel dettaglio le suddette fasi.

Al momento dell'invio della segnalazione in forma scritta il Gestore delle segnalazioni darà comunque avviso di ricevimento al segnalante entro 7 giorni dalla trasmissione della segnalazione, mediante comunicazione in risposta alla segnalazione.

In caso di inammissibilità della segnalazione perché non rientrante per ambito oggettivo o soggettivo nell'alveo della materia "whistleblowing", ne sarà data pronta comunicazione al segnalante.

Qualora il contenuto della segnalazione difetti dei requisiti descritti nel superiore paragrafo "il contenuto della segnalazione", il Gestore inviterà il segnalante ad integrare la segnalazione.

La richiesta di integrazione potrà avvenire anche ai fini dell'istruttoria interna della pratica, svolta dal Gestore, il quale potrà richiedere chiarimenti ed ulteriori informazioni al segnalante.

Qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, tutti gli elementi della segnalazione verranno improntati alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante.

Al termine delle fasi di valutazione dell'ammissibilità della segnalazione e di eventuale istruttoria della stessa, il Gestore darà comunicazione dell'esito del procedimento entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione. Resta salva la possibilità che il predetto termine sia prorogato nel caso in cui l'istruttoria richieda maggior tempo per la sua conclusione, circostanza questa di cui sarà data notizia al segnalante prima dello spirare del termine trimestrale di cui sopra.

Nel caso in cui dalla valutazione effettuata a seguito di una segnalazione attraverso il canale interno si rilevi l'infondatezza, l'inammissibilità o irricevibilità della segnalazione, il Gestore procede ad archiviare la segnalazione, dandone notizia al segnalante.

Se al contrario il Gestore ravvisi la fondatezza della segnalazione, è tenuto a trasmettere, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante, la relazione contenente le risultanze dell'istruttoria agli organi interni della Società in grado di porre in essere le misure correttive necessarie; in questa ipotesi al segnalante sarà data notizia dell'accertamento e della fondatezza della segnalazione e della sua trasmissione agli organi interni competenti.

Non spetta in ogni caso al Gestore accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati.

Le tempistiche e modalità di esame della segnalazione sopra individuate caratterizzeranno anche l'iter di segnalazione formulata in forma orale, specificandosi che in tale eventualità la segnalazione sarà oggetto di registrazione – qualora vi sia il consenso del segnalante – ovvero di verbalizzazione ad opera del Gestore e che dovrà essere sottoscritta dal segnalante. Al fine di consentire l'interlocuzione col Gestore e di conoscere gli sviluppi del procedimento in caso di segnalazione orale, il segnalante sarà tenuto a rilasciare al Gestore un recapito di posta elettronica al quale potrà essere contattato in forma scritta.

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

Le caratteristiche del canale di segnalazione interno

Le informazioni raccolte nell'ambito della segnalazione scritta sono conservate in formato elettronico utilizzando apposite cartelle criptate alla quale solo il Gestore della segnalazione ha accesso. In caso di segnalazione in forma orale, le informazioni riguardanti la segnalazione saranno conservate con la medesima modalità.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione sono conservati ai sensi dell'art. 14, comma 1 del Decreto per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre i 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

6. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

L'unico soggetto che può ricevere le segnalazioni, con le connesse garanzie di protezione della persona segnalante, è il Gestore delle segnalazioni, il quale riveste altresì la qualifica di responsabile al trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento in commento.

La Società ha ritenuto di affidare l'incarico al responsabile amministrativo, dotato delle competenze necessarie per svolgere le attività assegnate.

Il ruolo in questione è pertanto affidato al Uberti Claudio che gestirà le segnalazioni in conformità alla procedura, garantendo massima imparzialità e indipendenza nello svolgimento di tale mansione.

Nello svolgimento delle attività di propria competenza il Gestore potrà avvalersi di collaboratori dedicati, i quali saranno soggetti ai medesimi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità e quindi opereranno in qualità di soggetti istruttori, previa formalizzazione nei loro riguardi, da parte del Gestore del ruolo di incaricati al trattamento dei dati personali ai sensi della normativa privacy e raccolta dell'impegno a garantire la medesima riservatezza delle informazioni cui è tenuto il Gestore.

Qualora la segnalazione venisse inviata a soggetto diverso dal Gestore, dovrà essere da tale erroneo ricevente trasmessa al Gestore entro 7 giorni dal ricevimento e di ciò dovrà essere dato contestuale avviso al segnalante.

Il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute comporta per il responsabile la sanzione pecuniaria prevista dall'art.21, comma 1 lett. b) del Decreto.

7. GARANZIE RICONOSCIUTE DAL SISTEMA WHISTLEBLOWING

Il sistema di protezione previsto dalla Società in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto riconosce ai soggetti riportati nel superiore capitolo IV le seguenti forme di garanzia.

- **La tutela della riservatezza**, nella specie:

del segnalante, che si estende anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione; l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Si precisa che nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del 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 dalla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rilevazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi direttamente o indirettamente, tale identità sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Fermo restando quanto sopra precisato in ordine all'obbligo di riservatezza, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

- **La tutela da eventuali ritorsioni**

La società vieta e si impegna ad impedire ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, e tutela il segnalato durante l'intero iter di segnalazione.

La ritorsione è definita dal Decreto 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 denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”.

Per l'applicazione della tutela è necessario che:

ci sia una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto; la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata secondo le disposizioni del Decreto; ci sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e che ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle; sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa, in ossequio a quanto disposto dal Decreto.

Resta ferma la facoltà del segnalante di agire nelle sedi opportune per la propria tutela.

- **Limitazioni di responsabilità per il segnalante**

La segnalazione effettuata dal dipendente nell'interesse dell'integrità dell'ente costituisce “giusta causa” di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto, escludendo l'integrazione dei reati di cui agli artt. 326 “rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio”, art 622 “rivelazione del segreto professionale”, art 623 “rivelazione dei segreti scientifici e industriali” del codice penale e “violazione del dovere di fedeltà e di lealtà” di cui all'art.2015 c.c.

le tutele contro gli atti ritorsivi ed a garanzia della riservatezza sono applicabili anche prima dell'instaurazione del rapporto contrattuale col soggetto segnalante, qualora le informazioni sulla violazione siano state acquisite in fasi precontrattuali (quale processo di selezione), nel corso del periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto, qualora le informazioni siano state ottenute nel corso dello stesso.

Ai fini di cui sopra, la Società sanziona ogni misura ritorsiva nei confronti del segnalante e sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante nonché, a tutela del segnalato, chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Quanto al contenuto delle sanzioni adottabili dalla Società, queste sono diversificate a seconda della categoria di destinatari cui esse sono rivolte, pertanto, ferma restando ogni eventuale ulteriore azione prevista dalla legge, si prevedono:

- Nei riguardi dei lavoratori dipendenti, l'irrogazione delle sanzioni previste dal CCNL applicato al rapporto lavorativo, secondo le procedure ivi previste;
- Nei riguardi dei dirigenti, l'applicazione delle sanzioni previste dal CCNL dirigenziale;
- Nei riguardi dei collaboratori esterni, di consulenti e di controparti contrattuali, la sospensione delle presentazioni o dell'intero rapporto contrattuale, come anche la sua risoluzione.

Saranno passibili di tali sanzioni i soggetti responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art.21 del Decreto, ovverosia coloro che: - abbiano commesso, tentato o minacciato ritorsioni o abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o che abbiano violato gli obblighi di riservatezza sopra descritti a favore del segnalante e/o degli altri soggetti indicati dal citato decreto; - abbiano omesso di istituire canali di segnalazione, o non abbiano adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni conformi ai requisiti di cui al Decreto, o non abbiano svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; - qualora rivestano la qualifica di segnalanti, ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Si rende noto che, ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante il legislatore prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito.

8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Fermo restando quanto sopra precisato in merito alle "limitazioni di responsabilità del segnalante", va ricordato che la tutela fornita lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale o comunque costituente illecito e fonte di danno ai sensi dell'art.2043 del codice civile.

Infatti, l'art. 16, comma 3 del Decreto, stabilisce che la tutela non è più garantita quando accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

9. SANZIONI

In particolare, saranno passibili di tali sanzioni i soggetti responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art.21 del Decreto, ovverosia coloro che: - abbiano commesso, tentato o minacciato ritorsioni o abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o che abbiano violato gli obblighi di riservatezza sopra descritti a favore del segnalante e/o degli altri soggetti indicati dal citato decreto; -

	POLITICA WHISTLEBLOWING	Rev. 00 del 07/01/2026
---	--------------------------------	---------------------------

abbiano omesso di istituire i canali di segnalazione, o non abbiano adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ricevute; - qualora rivestano la qualifica di segnalanti, ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La società si impegna a dare la massima diffusione della presente politica, il cui contenuto verrà pubblicato sul sito internet della società oltre che diffuso ai destinatari della stessa nelle ulteriori modalità ritenute opportune, ciò al fine di dare massima conoscenza sui diritti e obblighi del sistema e sensibilizzarne l'utilizzo.

11. TUTELA DEI DATI PERSONALI

Tutti i dati personali acquisiti nel corso del procedimento di segnalazione verranno trattati ai sensi della vigente Disciplina Privacy (per tale intendendosi il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GDPR), il D.lgs. n. 196/2003, il D. lgs. n. 101/2018 nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante), nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riguardo per la riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti per la sicurezza del trattamento anche secondo quanto previsto dal Decreto.