

# **LINEA GUIDA PER LE SEGNALAZIONI, ANCHE ANONIME (Whistleblowing)**

In vigore dal 11 dicembre 2023

## Indice

1.	PRINCIPI DI RIFERIMENTO.....	4
2.	RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI INTERNI.....	4
3.	GLOSSARIO.....	4
4.	AMBITO SOGGETTIVO E OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
4.1.	<i>AMBITO SOGGETTIVO</i> .....	5
4.2.	<i>AMBITO OGGETTIVO</i> .....	5
4.2.1.	Oggetto della Segnalazione.....	5
4.2.2.	Esclusioni.....	6
4.2.3.	Contenuto delle Segnalazioni.....	6
5.	CANALI DI SEGNALAZIONE.....	6
5.1.	<i>CANALI</i> .....	6
5.1.1.	Gestore della Segnalazione.....	6
5.1.2.	Gestione delle Segnalazioni ricevute dal Gestore Segnalazioni.....	7
5.1.3.	Azioni conseguenti all'istruttoria.....	7
5.1.4.	Trattamento dei dati personali.....	8
5.1.5.	Reportistica.....	8
5.2.	<i>ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL D. LGS. 24/2023</i> .....	8
5.2.1.	Segnalazione esterna all'ANAC.....	8
5.2.2.	La divulgazione pubblica.....	8
5.2.3.	Denuncia.....	9
6.	TUTELE.....	9
6.1.	<i>RISERVATEZZA</i> .....	9
6.2.	<i>TUTELA DA RITORSIONI</i> .....	10
7.	VIOLAZIONE DELLA PRESENTE LINEA GUIDA.....	10
8.	SANZIONI.....	10
9.	GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	11

## DATA DI DECORRENZA

---

11 dicembre 2023

## **PROCESSO DI RIFERIMENTO**

---

Gestione delle segnalazioni

## **GESTORE SEGNALAZIONI**

---

Avv. Federico Allavelli

## **PRINCIPALI DESTINATARI**

---

Dipendenti di Monava Trasporti Internazionali S.p.A., chiunque rientri nell'ambito soggettivo delle segnalazioni

## **OBIETTIVI**

---

Il presente documento ha il principale obiettivo di assicurare all'interno di Monava Trasporti Internazionali S.p.A. l'osservanza delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – applicabile, a partire dal 17 dicembre p.v., a tutti i soggetti del settore privato che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati tra i 50 e i 249 – e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o di Monava Trasporti Internazionali S.p.A., di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Con il presente documento l'intento è, conseguentemente, quello di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

## **PRINCIPALI CONTENUTI**

---

Il presente documento normativo illustra i contenuti del D. Lgs. 24/2023 con particolare riferimento all'individuazione dell'oggetto della Segnalazione e dei canali di Segnalazione nonché all'ambito soggettivo, al Gestore delle Segnalazioni interne, alla gestione di queste ultime ed alle eventuali conseguenze sanzionatorie.

## **PRINCIPALI NOVITÀ**

---

Le principali novità introdotte dal D. Lgs. 24/2023 e riflesse nel presente documento riguardano:

- i soggetti che possono inviare Segnalazioni;
- l'oggetto delle Segnalazioni;

- i canali attraverso i quali possono essere inviate le Segnalazioni;
- il ruolo del gestore delle Segnalazioni interne;
- le tempistiche applicabili alla gestione delle Segnalazioni interne;
- le misure di tutela;
- le sanzioni applicabili.

## PERIMETRO DI APPLICABILITÀ

---

Il presente Documento si applica a Monava Trasporti Internazionali S.p.A. con sede legale in Cardano al Campo (Va) Viale Europa 57.

### 1. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

#### Tutela della riservatezza e della privacy

Tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e trattamento delle Segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza delle informazioni ricevute attraverso le Segnalazioni e, in particolare, dell'identità dei Segnalanti, dei Segnalati, delle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni nonché dei soggetti Segnalanti viene effettuato in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, dal Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), dal D. Lgs. 196/2003 (Codice della Privacy) e s.m.i. e dal D. Lgs. 101/2018.

#### Misure di protezione

Nei confronti del soggetto che effettua la Segnalazione ai sensi della presente Linea Guida sono accordate specifiche tutele, come indicate nel paragrafo 6 che segue. In particolare, non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla Segnalazione.

### 2. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI INTERNI

- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- Legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- 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;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di 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 (il D. Lgs. 24/2023).

### 3. GLOSSARIO

**Gestore Segnalazioni:** Avvocato a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante l'apposita piattaforma Informatica.

Nella gestione delle attività operative il Gestore Segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera.

**Piattaforma informatica "Segnalazioni Monava Trasporti Internazionali S.p.A. - Whistleblowing" (di seguito anche "Piattaforma Informatica"):** canale dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Come meglio

precisato al paragrafo 6.2 che segue, si tratta di atti, provvedimenti o comportamenti che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano un pregiudizio ai soggetti tutelati.

**Segnalazione:** comunicazione di informazioni relative a violazioni, anche sospette, di disposizioni normative sia di carattere comunitario che nazionale, da intendersi quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di Monava Trasporti Internazionali S.p.A. , di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che riguardano condotte illecite riferibili a discipline specifiche indicate al successivo paragrafo 4.2.

**Segnalante:** soggetto che può inviare le Segnalazioni ai sensi della presente Linea Guida, come indicato al paragrafo 4.1.

**Segnalato:** soggetto menzionato nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o comunque implicato nella violazione segnalata.

## 4. AMBITO SOGGETTIVO E OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI

### 4.1. *AMBITO SOGGETTIVO*

Le Segnalazioni possono essere inviate dai soggetti espressamente individuati dal D. Lgs. 24/2023, come di seguito indicati:

- **Lavoratori** di Monava Trasporti Internazionali S.p.A., ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, tempo determinato, apprendistato, intermittente, accessorio nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, oltre che i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti ed i volontari;
- **Lavoratori autonomi**, liberi professionisti, collaboratori e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso Monava Trasporti Internazionali S.p.A.;
- **Fornitori:** lavoratori o collaboratori delle società esterne che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Monava Trasporti Internazionali S.p.A.;
- **Azionisti** da intendersi le persone fisiche che detengono azioni societarie di Monava Trasporti Internazionali S.p.A.;
- Persone che, anche di fatto, esercitano **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** di Monava Trasporti Internazionali S.p.A.

Le previsioni della presente Linea Guida si applicano quando i suindicati rapporti giuridici sono in essere, ma anche nei casi in cui non siano ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, e successivamente alla cessazione o scioglimento degli stessi, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative nonché durante il periodo di prova.

### 4.2. *AMBITO OGGETTIVO*

#### 4.2.1. *Oggetto della Segnalazione*

Non esiste un elenco che indichi con chiarezza i reati o le irregolarità che possono costituire oggetto di Segnalazione. Ai sensi del D. Lgs. 24/2023 oggetto della Segnalazione possono essere comunicazioni aventi ad oggetto quanto segue:

- illeciti commessi nell'ambito della gestione di appalti pubblici;
- violazione delle norme che regolano i servizi, i prodotti ed i mercati finanziari nonché delle norme poste a prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
- violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
- violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazione delle norme poste a tutela del consumatore;
- violazione delle norme in materia di sicurezza e conformità dei prodotti e sicurezza dei trasporti nonché sicurezza degli alimenti e dei mangimi e benessere degli animali;
- violazione delle norme in materia di radioprotezione e sicurezza nucleare;
- violazione delle norme in materia di concorrenza;
- violazione delle norme in materia di aiuti di Stato;
- violazione delle norme in materia di 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 ovvero la finalità della normativa applicabile in materia di imposta della società;

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano negli ambiti sopra indicati.

Al fine di circostanziare concretamente il perimetro di applicazione del presente documento si riportano alcuni esempi (non esaustivi) di violazioni che possono essere oggetto di Segnalazione:

- violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di Monava Trasporti Internazionali S.p.A.;
- comportamenti illeciti, compiuti da dipendenti o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori) che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale, di immagine e/o reputazionale per Monava Trasporti Internazionali S.p.A.;
- l'eventuale commissione di reati da parte di dipendenti o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori) commessi in danno di Monava Trasporti Internazionali S.p.A., o che possano ingenerare eventuali responsabilità della Società stessa.

#### **4.2.2. Esclusioni**

Sono escluse dalle Segnalazioni ammissibili – che quindi non saranno gestite secondo quanto previsto dalla presente Linea Guida – quelle di seguito indicate:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto questioni interpersonali. Le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, anche in fase di precontenzioso, o rapporti/conflitti interpersonali con altri lavoratori o col superiore gerarchico, nonché discriminazioni fra colleghi, dovranno continuare ad essere inviate alle funzioni del Personale di competenza che si occuperanno della relativa gestione;
- reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle prestazioni svolte da Monava Trasporti Internazionali S.p.A., da inviare alle dedicate funzioni aziendali;
- segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da specifici atti normativi con riguardo ai seguenti ambiti:
  - servizi finanziari e prevenzione del riciclaggio di denaro o del finanziamento del terrorismo per i quali le società tenute ai relativi obblighi hanno attivato le procedure di segnalazione previste dalle relative norme;
  - sicurezza dei trasporti per quanto concerne il settore dell'aviazione civile e navale;
  - tutela dell'ambiente con riguardo alla normativa relativa alla sicurezza delle operazioni in mare nel settore degli idrocarburi;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni palesemente prive di fondamento, nonché quelle acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

#### **4.2.3. Contenuto delle Segnalazioni**

Il Segnalante precisa nella Segnalazione, in modo più circostanziato possibile, le informazioni sulla violazione di sua conoscenza. In particolare, le Segnalazioni devono avere alcune caratteristiche necessarie per permettere al Gestore Segnalazioni di effettuare le verifiche e gli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, tra cui:

- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- la descrizione chiara e completa del fatto;
- l'indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui viene attribuito il fatto segnalato.

Il Segnalante può, altresì, allegare documenti per fornire elementi ulteriori relativi al fatto segnalato e indicare altri soggetti che ne sono a conoscenza.

## **5. CANALI DI SEGNALAZIONE**

### **5.1. CANALI**

È stata attivata la **Piattaforma Informatica**, accessibile dal sito web di Monava Trasporti Internazionali S.p.A.

La Piattaforma Informatica permette di effettuare segnalazioni in forma scritta, anche anonima.

Per il tramite dell'invio mail al Gestore delle Segnalazioni al seguente indirizzo [info@allavellilegal.com](mailto:info@allavellilegal.com), invece il Segnalante può inviare documenti e contenuti video e inoltre richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

### **5.1.1. Gestore della Segnalazione**

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni è il **Gestore Segnalazioni**.

Nella gestione delle attività operative il Gestore Segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera; inoltre, nello svolgimento dell'istruttoria, il Gestore Segnalazioni può essere supportato dalle strutture organizzative aziendali di volta in volta competenti ovvero dai professionisti esterni allo scopo incaricati.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore Segnalazioni riceva una Segnalazione attraverso canali ulteriori rispetto a quelli predisposti da Monava Trasporti Internazionali S.p.A. , questi dovrà: (i) trasmetterla al Gestore Segnalazioni all'indirizzo [info@allavellilegal.com](mailto:info@allavellilegal.com) entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; (ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione.

### **5.1.2. Gestione delle Segnalazioni ricevute dal Gestore Segnalazioni**

La Segnalazione inviata attraverso la Piattaforma Informatica viene ricevuta dal Gestore Segnalazioni.

Il Gestore Segnalazioni rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa.

Il Gestore Segnalazioni verifica, quindi, l'ammissibilità della Segnalazione e, in particolare, (i) se non rientra nell'ambito di applicazione oggettivo del D.Lgs. 24/2023 perché non rilevante o espressamente esclusa ai sensi del paragrafo 4.2.2 che precede, oppure (ii) se la genericità del contenuto della Segnalazione non consente di comprenderne i fatti o se i documenti allegati sono inappropriati o inconferenti.

Nel primo caso (Segnalazione che non rientra nell'ambito di applicazione oggettivo del D. Lgs. 24/2023), il Gestore Segnalazioni, ritenendo la Segnalazione inammissibile, la inoltra alla struttura organizzativa eventualmente competente (es. Gestione del Personale di competenza qualora si tratti di una richiesta di carattere personale relativa al proprio rapporto di lavoro), la archivia e ne dà comunicazione al Segnalante.

Nel secondo caso (Segnalazione generica, non sufficientemente circostanziata o con allegati inconferenti), il Gestore Segnalazioni, ritenendo la Segnalazione inammissibile, la archivia e ne dà comunicazione al Segnalante.

Se la Segnalazione risulta ragionevolmente fondata ed è supportata da elementi sufficienti per procedere, il Gestore Segnalazioni avvia la fase di indagine e, a tal fine:

- può richiedere chiarimenti e integrazioni al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele al fine di garantire la tutela della riservatezza;
- può interloquire con il Segnalante, anche se anonimo, tramite la Piattaforma Informatica;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore Segnalazioni ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro. Il Gestore Segnalazioni non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Gestore Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Al termine delle verifiche, il Gestore Segnalazioni:

- archivia la Segnalazione in caso di infondatezza della stessa;
- individua le azioni conseguenti da segnalare alle competenti strutture aziendali come indicato al paragrafo 5.1.3 che segue.

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore Segnalazioni fornisce riscontro al Segnalante, che può anche essere meramente interlocutorio (ad esempio avvio dell'istruttoria interna e relativo stato di avanzamento), fermo restando che, al termine dell'istruttoria, l'esito finale dovrà essere comunicato al Segnalante.

Il riscontro è fornito anche nel caso in cui il Gestore Segnalazioni ritenga che la Segnalazione non sia ammissibile.

Tutte le attività svolte dal Gestore Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma Informatica, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa.

### **5.1.3. Azioni conseguenti all'istruttoria**

A conclusione dell'istruttoria, se non ricorrono i presupposti per archiviare la Segnalazione, il Gestore Segnalazioni informa dell'esito degli accertamenti gli organi aziendali competenti al fine:

- dell'adozione dei provvedimenti e/o delle azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela di Monava Trasporti Internazionali S.p.A., ivi compreso l'eventuale coinvolgimento delle autorità competenti anche in sede penale;
- dell'attuazione delle azioni di miglioramento eventualmente individuate; nonché
- dell'avvio dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

#### **5.1.4. *Trattamento dei dati personali***

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni nonché dei Segnalanti viene effettuato in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, dal Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), dal D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. (Codice della Privacy) e dal D. Lgs. 201/2018.

#### **5.1.5. *Reportistica***

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica semestrale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione dell'Amministratore Unico di Monava Trasporti Internazionali S.p.A.

### **5.2. *ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL D. LGS. 24/2023***

I canali di segnalazione da utilizzare in via ordinaria e prioritaria sono quelli messi a disposizione da Monava Trasporti Internazionali S.p.A. come previsto al paragrafo 5.1 che precede.

Il D. Lgs. 24/2023 prevede che i Segnalanti possano ricorrere al canale di segnalazione esterno attivato presso l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ovvero alla divulgazione pubblica solo a determinate condizioni sinteticamente indicate nei paragrafi che seguono. Resta ferma la facoltà dei segnalanti di presentare denuncia alle autorità competenti.

#### **5.2.1. *Segnalazione esterna all'ANAC***

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC solo se:

- il canale interno, anche se obbligatorio, non è attivo;
- il canale interno attivato non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023;
- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione tramite il canale interno, ma questa non ha avuto seguito (es. la Segnalazione non è stata trattata nei termini fissati oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione);
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla Segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito (es. uno dei componenti del Gestore Segnalazioni è coinvolto nella Segnalazione oppure le prove potrebbero essere occultate o distrutte);
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione interna potrebbe determinare il rischio di ritorsione (es. violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. violazione che richiede un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone).

In assenza dei presupposti sopra elencati la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate al paragrafo 6 che segue.

#### **5.2.2. *La divulgazione pubblica***

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele di cui al paragrafo 6 che segue.

### **5.2.3. Denuncia**

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

## **6. TUTELE**

Le tutele di cui ai paragrafi 6.1 e 6.2 che seguono si applicano se il Segnalante al momento della Segnalazione, sia mediante canali interni che esterni o denuncia:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione indicato al paragrafo 4.2 che precede;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Linea Guida.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui ai paragrafi 6.1 e 6.2 che seguono non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per Monava Trasporti Internazionali S.p.A.);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

Le tutele di cui ai paragrafi 6.1 e 6.2 che seguono si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile (cosiddetto "Segnalante vestito").

### **6.1. RISERVATEZZA**

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso i canali interni, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Gestore Segnalazioni sia venuto a conoscenza.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente allorquando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante non viene rivelata fino alla chiusura dell'istruttoria. Dopo questo termine l'identità del Segnalante può essere disvelata dall'autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.

Nell'ambito, invece, del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie

volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

Qualora il Gestore Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

## **6.2. TUTELA DA RITORSIONI**

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il 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, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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 in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. In caso di ritorsioni l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza. Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione. Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

## **7. VIOLAZIONE DELLA PRESENTE LINEA GUIDA**

Sono previste sanzioni a rilevanza interna in caso di mancato rispetto della presente Linea Guida, fermo in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti. In particolare:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Linea Guida;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei componenti del Gestore Segnalazioni o dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

## **8. SANZIONI**

In caso di violazione delle previsioni di cui al D. Lgs. 24/2023, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni: (i) da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che sono stati violati gli obblighi di riservatezza; (ii) da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione

e la gestione delle segnalazioni, ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dallo stesso D. Lgs. 24/2023 nonché quando accerta che non è stata svolta attività di verifica e analisi delle Segnalazioni.

## **9. GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione vengono registrate e conservate in appositi archivi cartacei e/o informatici (tra cui la Piattaforma Informatica) e conservate per il tempo strettamente necessario alla loro gestione, comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.