



Politica Whistleblowing

Nethive SPA



+ 39 049 744 2600



Via Vincenzo Stefano Breda, 26, 35010 Limena PD



info@nethive.it



www.nethive.it

Capitale sociale euro 111.900 i.v.



Sommario

1.	Contesto di Riferimento	3
1.1.	Classificazione del Documento.....	3
1.2.	Approvazione, Modifica e Manutenzione del Documento	3
2.	Introduzione al Whistleblowing.....	3
3.	Scopo e Obiettivi	4
4.	Destinatari	5
5.	Flusso Segnalazioni Whistleblowing.....	5
5.1.	Oggetto e Requisiti della Segnalazione.....	5
5.1.1.	Segnalazione Esterna	7
5.1.2.	Divulgazione Pubblica	7
5.1.3.	Denuncia all’Autorità Giurisdizionale.....	7
5.2.	Gestione delle Segnalazione	8
5.2.1.	Protocollazione e Custodia	8
5.2.2.	Istruttoria	9
5.2.3.	Investigazione e Comunicazione Esito	9
5.2.4.	Archiviazione	10
6.	La Tutela del Segnalante.....	10
6.1.1.	La tutela della Riservatezza del Segnalante	10
6.1.2.	Divieto di Discriminazione nei confronti del Segnalante	11
7.	Infrazione della Politica Whistleblowing	11

Autore	Comitato Whistleblowing Nethive SPA	Data	31/03/2026
Confidenzialità	Pubblico	Rev.	01
Titolo Documento	Politica_Whistleblowing_Nethive_SPA_Rev.01.docx		

1. Contesto di Riferimento

Il Legislatore ha approvato il D. Lgs. 24/2023 (c.d. "**Legge sul Whistleblowing**") il quale ha definito, *inter alia*:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del D. Lgs. 81/2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/01 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

Nethive promuove attività finalizzate a prevenire la realizzazione di irregolarità che possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità della Società e delle sue controllate, consistenti in violazioni di disposizioni normative nazionali ovvero europee.

A tale scopo, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, Nethive ha definito appositi strumenti per la segnalazione delle suddette irregolarità (c.d. Whistleblowing), con il proposito di favorire il contrasto delle stesse attraverso una partecipazione attiva e responsabile dei propri stakeholders (dipendenti, collaboratori, fornitori, partner, consulenti, ecc.).

1.1. Classificazione del Documento

Il presente documento è classificato come **Pubblico**, divulgato e messo a disposizione all'interno della Intranet aziendale e nell'home page del sito Nethive.

1.2. Approvazione, Modifica e Manutenzione del Documento

Il presente documento è emesso dal Comitato Whistleblowing, redatto in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza ed approvato dal Management Nethive; ad intervalli periodici è prevista la revisione ed eventuale aggiornamento qualora dovessero essere necessarie modifiche sulle modalità operative o del processo di riferimento.

2. Introduzione al Whistleblowing

Con il termine *Whistleblowing* si intende la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini e qualunque altra categoria di soggetti.

La Società, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta delle proprie attività, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire, ai soggetti individuati dalla legge, di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato ivi incluse le violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

3. Scopo e Obiettivi

Scopo del presente documento è descrivere le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dalla Legge sul Whistleblowing, tra cui:

a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;

c) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Obiettivo è far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società o delle sue controllate, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto; l'obiettivo è dunque, da una parte, fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

4. Destinatari

I destinatari del presente documento sono i soggetti che operano nel contesto lavorativo della Società o delle sue controllate, in qualità di:

- dipendenti;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Il Segnalante è legittimato ad effettuare la propria segnalazione:

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

5. Flusso Segnalazioni Whistleblowing

Con l'obiettivo di garantire che le segnalazioni effettuate siano efficacemente gestite e venga dato loro seguito nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, la Società ha individuato al suo interno il **Comitato Whistleblowing**, di seguito **Comitato**, quale organo collegiale destinatario delle segnalazioni interne, il quale si caratterizza per autonomia e indipendenza rispetto alla realtà aziendale nel cui ambito vengono perpetrate le violazioni oggetto di segnalazione.

In particolare, il Comitato è l'organo incaricato di gestire le segnalazioni ricevute e garantire che le attività svolte dalla Società in materia siano conformi alle normative applicabili.

5.1. Oggetto e Requisiti della Segnalazione

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 della Società individua le modalità per trasmettere al Comitato Whistleblowing le segnalazioni riguardanti condotte che possano configurare la possibile commissione di illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o comunque di violazioni del Modello.

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali interni:

- in **forma scritta** attraverso **la piattaforma di gestione delle segnalazioni My Whistleblowing** (<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Nethive>) reso disponibile sul sito Nethive, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa;
- in **forma orale**, attraverso il sistema di messaggistica vocale previsto dalla piattaforma stessa

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'indagine, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione, anche quella non anonima, deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti; è indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

In alternativa, oltre ai canali di segnalazione interna alla Società, di cui sopra, il segnalante può effettuare la propria segnalazione attraverso i canali di seguito esposti.

L'accesso ai canali di segnalazione esterna è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 ovvero:

- nel caso in cui non sia prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 24/2023;
- nel caso in cui la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- nel caso in cui la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- nel caso in cui la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5.1.1. Segnalazione Esterna

Nei casi previsti dalla normativa, il Segnalante potrà, altresì, effettuare una segnalazione c.d. *esterna*.

In tal caso, il destinatario della Segnalazione sarà l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) la quale attiva e gestisce un canale di segnalazione esterna.

La normativa prevede la possibilità di segnalazione esterna qualora:

- sia stata già effettuata una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- si abbiano fondati motivi di ritenere che, se fosse effettuata una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa essere motivo di ritorsione/discriminazione;
- si abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne sono disponibili sul sito dell'Autorità.

5.1.2. Divulgazione Pubblica

Il Segnalante, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 24/2023, è tutelato anche quando effettua una c.d. *divulgazione pubblica* delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (ex art. 2, comma 1, lett. f), D. Lgs. 24/2023).

La tutela del Segnalante che effettua una divulgazione pubblica è garantita solo se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa, ma non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

5.1.3. Denuncia all'Autorità Giurisdizionale

Il segnalante può inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo anche rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili; si specifica che, in tale contesto, possono essere denunciati esclusivamente i reati procedibili d'ufficio.

5.2. Gestione delle Segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente Politica la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- 1)** *protocollazione e custodia;*
- 2)** *istruttoria;*
- 3)** *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- 4)** *archiviazione.*

5.2.1. Protocollazione e Custodia

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione in conformità con la normativa di riferimento.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, il Comitato Whistleblowing assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante ;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Entro **7 giorni** dalla ricezione della segnalazione, il Comitato Whistleblowing trasmette, tramite Piattaforma, apposita comunicazione al Segnalante al fine di:

- confermare l'avvenuta ricezione della segnalazione;
- avvisarlo in merito alla presa in carico della segnalazione e che questa sarà esaminata con massima riservatezza;
- informarlo dell'adozione da parte della Società di una politica di tolleranza zero verso le ritorsioni e della possibilità di segnalare in qualsiasi momento eventuali ritorsioni per poter beneficiare delle tutele previste dalla legge.

Il Comitato Whistleblowing effettua una verifica preliminare per valutare gli elementi oggettivi e soggettivi che caratterizzano la segnalazione, mantenendo le interlocuzioni con la persona Segnalante.

Per essere valutata come ammissibile, una segnalazione deve essere:

- effettuata dai soggetti individuati nella presente Politica;
- sufficientemente precisa, dettagliata e comprensiva delle opportune evidenze a supporto che consentano di accertare i fatti;
- basata su prove concrete e concordanti che possono essere verificate e confermate (e non su vaghi sospetti o dicerie);
- relativa ad una delle categorie di illeciti soggette alla normativa e ai regolamenti applicabili (par. 5.2).

Eventuali segnalazioni (anche anonime) mancanti degli elementi di cui all'elenco sopra riportato potrebbero non essere oggetto di approfondimenti/istruttorie qualora il Comitato non sia in grado, anche a seguito di trasmissione di chiarimenti e/o evidenze aggiuntive da parte del Segnalante, di raccogliere gli elementi necessari per l'esecuzione delle verifiche.

Il Comitato Whistleblowing riporterà quindi gli esiti di tale verifica preliminare (es. ammissibilità della segnalazione/procedibilità di istruttoria o archiviazione del caso, richiesta di ulteriori informazioni, ecc.) all'interno della Piattaforma non oltre **30 giorni** dal ricevimento della segnalazione, al fine di trasmettere un primo riscontro al Segnalante.

5.2.2. Istruttoria

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta.

A tal fine il Comitato Whistleblowing si riunisce per valutare i contenuti effettuando un primo *screening*, e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata, procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante; nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

5.2.3. Investigazione e Comunicazione Esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnala e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Comitato Whistleblowing, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza; è compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

Qualora la segnalazione sia confermata come **fondata**, il Comitato Whistleblowing comunica i risultati dell'indagine all'Amministratore Delegato, al fine di valutare l'applicazione di eventuali procedimenti disciplinari da parte delle strutture competenti nei confronti del Soggetto Segnalato e di eventuali ulteriori soggetti coinvolti (se ritenuto opportuno in relazione alla gravità dell'illecito identificato e delle normative applicabili).

Qualora l'indagine riguardi un membro di uno degli organi societari o una presunta violazione che comporti il rischio dell'applicazione di una sanzione contemplata dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01 adottato dalla Società, il Comitato comunica i risultati al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e

all'Organismo di Vigilanza, che concorderanno in seguito con il Consiglio di Amministrazione come procedere e quali funzioni competenti coinvolgere nel processo.

Qualora il processo investigativo dovesse rivelare la necessità di azioni correttive sul sistema di controllo interno, il Comitato provvede alla definizione di un piano di azioni correttive per la risoluzione delle problematiche riscontrate; il piano d'azione è quindi presentato all'Organismo di Vigilanza e/o all'Amministratore Delegato e alle Direzioni aziendali competenti/interessate per ogni valutazione di competenza.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Comitato Whistleblowing procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Al termine dell'istruttoria, e comunque **entro 90 giorni** dall'invio della conferma di ricezione della segnalazione, il Segnalante riceverà da parte del Comitato Whistleblowing un riscontro in merito all'esito delle verifiche effettuate ovvero alla chiusura della segnalazione attraverso apposita comunicazione nella Piattaforma.

5.2.4. Archiviazione

La Società adotta cautele per la conservazione delle informazioni e della documentazione relativa all'identità del segnalante e ai contenuti della segnalazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione (es. e-mail, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.) sono conservate nella Piattaforma per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre **5 anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e dei principi di liceità del trattamento.

6. La Tutela del Segnalante

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- 1) *la tutela della riservatezza del segnalante;*
- 2) *il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.*

6.1.1. La tutela della Riservatezza del Segnalante

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solamente il Comitato Whistleblowing ha accesso alle segnalazioni, il quale provvede, in caso di necessità, al coinvolgimento dell'OdV.

In caso di segnalazioni effettuate tramite eventuali altre modalità, i destinatari, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico identificativo anonimo.

A tutela della riservatezza del segnalante, l'identificativo sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - il consenso del soggetto segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

6.1.2. Divieto di Discriminazione nei confronti del Segnalante

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/Divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato. Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del D. Lgs. n. 24/2023 e sono estese anche:

- alle categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal D. Lgs. n. 24/2023;
- ai Facilitatori, le persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può darne comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC); gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

7. Infrazione della Politica Whistleblowing

La mancata osservanza della presente Politica comporta per i dipendenti della Società o delle sue controllate la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.