



**ALL. IV ALLA PARTE GENERALE DEL MODELLO  
231**

**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE  
SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI AI SENSI DEL  
D. LGS. N. 24 DEL 2023  
(WHISTLEBLOWING)**

<b>STATO E MOTIVI DI REVISIONE</b>		<b>APPROVAZIONE</b>
REV.0 del 30/11/2023	Prima emissione	Consiglio di Amministrazione
REV.01 del 30/03/2026	Seconda emissione	Consiglio di Amministrazione

## **SOMMARIO**

1. DEFINIZIONI .....	3
2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
3. DIFFUSIONE.....	8
4. MODALITÀ OPERATIVE.....	8
4.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	8
4.2. RICEZIONE E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE .....	9
4.3. TUTELE DEL SEGNALANTE .....	11
4.3.1. RISERVATEZZA.....	11
4.3.2. DIVIETO ATTI DI RITORSIONE .....	12
4.3.3. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE.....	13
4.4. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE .....	14
5. SEGNALAZIONE ESTERNA .....	15
6. DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	15
7. CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE .....	16
8. SISTEMA SANZIONATORIO .....	17

## **1. DEFINIZIONI**

**Ente:** *Consorzio Stabile Ecobi Società Consortile a r.l. – Impresa Sociale* (di seguito anche solo Consorzio Ecobi).

**D. Lgs. 196/03:** il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali.

**Regolamento UE/2016/679 GDPR:** relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

**D. Lgs. n. 231/01:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” e successive modifiche e integrazioni.

**D. Lgs. n. 24/2023:** il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”.

**Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 24 del 2023, in:

“1. *illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*

2. *condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*

3. *illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023, n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato citato in precedenza, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;*

4. *atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;*

5. *atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;*

6. *atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)”.*

**Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'ente nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

**Segnalazione o segnalare:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

**Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dal Consorzio;

**Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 24/2023 (segnalazione ad ANAC).

**Segnalazione ordinaria:** la segnalazione effettuata senza dichiarare espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 o la segnalazione esclusa dal campo di applicazione definito dal D.Lgs. 24/2023 (come ad esempio le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o segnalazioni previste da altri regolamenti aziendali).

**Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** rendere informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

**Persona segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

**Facilitatore:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 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.

**Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

**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.

**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.

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

## **2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE**

La presente procedura è stata predisposta ai fini e per gli effetti del D. Lgs. n. 24 del 2023 che ha recepito nell'Ordinamento nazionale la Direttiva Europea 2019/1937 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.

Tale procedura ha l'obiettivo di definire le modalità di ricezione, verifica e accertamento della segnalazione (trasmessa dal personale aziendale o da soggetti terzi) di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Consorzio in quanto costituenti violazioni di leggi nazionali ed europee nonché di violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231 del 2001 e dei principi e regole di comportamento contenuti nel *Modello di Organizzazione Gestione e Controllo* e nel relativo Codice Etico.

In particolare, obiettivo della presente procedura è definire ed illustrare:

- i principi, gli adempimenti e le responsabilità dei soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione del segnalante per la denuncia di presunte anomalie o violazioni effettuate da dipendenti e dai membri degli organi sociali;
- il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse;
- le forme di tutela nei confronti dei segnalanti.

#### ❖ **Ambito di applicazione soggettivo**

Per quanto riguarda l'**ambito di applicazione soggettivo**, le segnalazioni possono essere inoltrate da parte dei seguenti soggetti:

- tutti i dipendenti del Consorzio Ecobi, il cui rapporto di lavoro è disciplinato ai sensi del D. Lgs. 81 del 2015<sup>1</sup>;
- tutti i lavoratori che svolgono per il Consorzio Ecobi, prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D. Legge n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla Legge n. 96/2017);
- i lavoratori autonomi che svolgono attività lavorativa presso il Consorzio Ecobi<sup>2</sup>;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso il Consorzio Ecobi;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Consorzio Ecobi;

<sup>1</sup> Dipendenti a tempo indeterminato ma anche, rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio.

<sup>2</sup> Cfr. Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del 2023, modificare con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025) secondo cui: "Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:

- *Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;*
- *Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato);*
- *Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali".*

- le persone che rivestono funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza o di rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso il Consorzio Ecobi.

❖ **Ambito di applicazione oggettivo**

Dal punto di vista **oggettivo**, invece, se l'ente ha adottato il Modello 231 ma non è stata raggiunta la media di almeno 50 lavoratori, possono essere oggetto di segnalazione<sup>3</sup> esclusivamente condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del Modello 231 e del Codice Etico e le stesse possono essere effettuate unicamente attraverso il canale interno.

Se l'ente, invece, ha adottato il Modello 231 e si supera la media di almeno 50 lavoratori le segnalazioni possono essere le seguenti:

<b>TIPO DI VIOLAZIONE</b>	<b>MODALITÀ DI SEGNALAZIONE</b>
Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001	Esclusivamente Canale interno
Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3).  Si tratta di violazioni della normativa europea e nazionale attuativa delle norme comunitarie nei settori relativi a contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.	Canale interno, esterno, divulgazione pubblica, denuncia.
Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi	Canale interno, esterno, divulgazione pubblica, denuncia.

<sup>3</sup> Cfr. Confindustria in "Nuova Disciplina "Whistleblowing". Guida Operativa Per Gli Enti Privati".

finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.	
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 imposta 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.	Canale interno, esterno, divulgazione pubblica, denuncia.
atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.	Canale interno, esterno, divulgazione pubblica, denuncia.

Non rientrano nel campo di applicazione della procedura segnalazioni, invece:

- a. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;<sup>4</sup>
- b. le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II, dell'allegato al D. Lgs. 23 marzo 2023, n. 24 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II, dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II, dell'allegato citato in precedenza;
- c. le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Resta poi ferma la normativa in materia di<sup>5</sup>: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica; vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

<sup>4</sup> Le segnalazioni legate ad un interesse personale del segnalante non sono pertanto da considerarsi come segnalazioni whistleblowing e, quindi potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto (es. per violazioni non riconducibili al decreto whistleblowing ma relative di principi o prescrizioni contenuti, ad esempio, nel Regolamento del personale).

<sup>5</sup> Per un approfondimento si vedano le Linee Guida Anac, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, così come modificate con Delibera n.479 del 26 novembre 2025.

L'ambito oggettivo e l'ambito soggettivo di applicazione, come sopra delineati, rappresentano dei presupposti per dare corso al procedimento della segnalazione.

### **3. DIFFUSIONE**

La presente procedura:

- è approvata dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio Ecobi che ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla;
- è accessibile presso la portineria del Consorzio Ecobi;
- è consultabile sul sito internet del Consorzio, al link <https://consorzioecobi.eu/governance/>.

### **4. MODALITÀ OPERATIVE**

#### **4.1. Canale di segnalazione interna**

Il Consorzio Ecobi ha istituito un apposito canale di segnalazione interna che, in conformità con quanto stabilito all'art. 4 co. 2, del D. Lgs. 24/2023, viene gestito da un Referente aziendale interno appositamente incaricato in tal senso. I dati e le informazioni relative al Referente aziendale interno sono indicati in apposito documento allegato alla presente Procedura (cfr. All. 1 Dati e informazioni per le segnalazioni).

Nel caso in cui vi sia un conflitto di interessi per il Referente aziendale interno incaricato, ipotesi sussistente nel caso in cui lo stesso coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione dovrà essere indirizzata al Referente aziendale interno sostituto, i cui dati vengono indicati nel suddetto documento allegato alla presente procedura.

Nel caso in cui il servizio di gestione delle segnalazioni sia sospeso (es. chiusure aziendali), ne verrà data apposita comunicazione sul sito internet del Consorzio Ecobi, nonché presso la portineria del Consorzio.

Nel caso in cui il Referente aziendale interno (o il suo sostituto) non siano presenti (es. per malattia o ferie), il Consorzio Ecobi provvederà ad individuare altre funzioni aziendali temporaneamente incaricate per le segnalazioni e a darne comunicazione sul proprio sito internet, nonché presso la portineria del Consorzio.

La segnalazione, in conformità a quanto previsto all'art. 5 del D. Lgs. n. 24 del 2023, può essere effettuata con le seguenti modalità:

- mediante raccomandata a/R indirizzata al referente aziendale interno del Consorzio Ecobi o al Referente aziendale interno sostituto, presso la sede legale del Consorzio in Via Giovanni Dalton 48 41122 Modena. In questo caso la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante (compreso un proprio recapito per ricevere le comunicazioni), unitamente ad un documento di identità, nella seconda l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta riportando all'esterno la dicitura "*Riservata al gestore della segnalazione*".

Consorzio Ecobi, per semplificare la segnalazione, mette a disposizione un apposito Modulo (All. 2 alla presente procedura).

- verbalmente, mediante contatto telefonico o messaggistica vocale ai recapiti telefonici del Consorzio Ecobi, indicati nell'apposito documento allegato alla presente procedura;
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale, previa richiesta di incontro diretto con il Referente aziendale interno (o con il suo sostituto). In tale caso l'incontro viene fissato entro 15 giorni dalla richiesta.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione (nome, cognome luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

#### **4.2. Ricezione e Gestione della segnalazione**

##### **❖ Verifiche sulla ricezione**

Il Referente aziendale interno (o il suo sostituto) entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione provvede a dare avviso al segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa. Tale avviso viene inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, la segnalazione viene considerata come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing e viene eventualmente trattata come segnalazione ordinaria.

Laddove le segnalazioni ricevute dovessero risultare anonime, le stesse saranno trattate come segnalazioni ordinarie. In ogni caso le segnalazioni anonime saranno registrate dal gestore della segnalazione e la relativa documentazione verrà conservata in quanto, laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste per il "whistleblower".

Il personale che riceva una segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti (presentata a soggetto diverso dal Referente aziendale interno o dal suo sostituto) dovrà trasmetterla entro sette giorni, in originale, con gli eventuali allegati, al Referente aziendale interno (o laddove si evinca che la segnalazione riguardi quest'ultimo, al suo sostituto), dandone contestuale comunicazione al segnalante. In questo caso il segnalante deve aver dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele del whistleblowing o comunque ciò si deve desumere dal contenuto della segnalazione.

##### **❖ Verifiche sulla procedibilità e ammissibilità della segnalazione**

Alla ricezione della segnalazione il Referente aziendale interno individuato (o il suo sostituto) effettua una prima valutazione al fine di verificare che la segnalazione sia stata presentata da soggetto legittimato a farlo e

che la stessa rientri nell'ambito di applicazione della procedura whistleblowing (presupposti soggettivi ed oggettivi per la procedibilità della segnalazione).

Nel caso in cui la segnalazione dovesse riguardare una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria, previa comunicazione al segnalante.

Verificati i presupposti oggettivi e soggettivi per la segnalazione il Referente aziendale interno (o il suo sostituto) provvede a valutarne l'ammissibilità come segnalazione *whistleblowing*.

Il Referente aziendale interno (o il suo sostituto) pertanto verifica che nella segnalazione risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanti e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Al segnalante possono essere richiesti ulteriori elementi necessari per approfondimenti relativi alla segnalazione.

La segnalazione è ritenuta **inammissibile** in caso di:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione (fra cui rientrano i dati identificativi del segnalante e il recapito a cui rispondere);
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione al Referente aziendale interno (o al suo sostituto);
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Referente aziendale interno (o il suo sostituto) provvedono all'archiviazione, mantenendo traccia delle motivazioni a supporto della stessa in apposito verbale allegato alla segnalazione archiviata.

#### ❖ **Istruttoria e accertamento**

Laddove la segnalazione dovesse risultare sufficientemente circostanziata il Referente aziendale interno (o il suo sostituto), provvederà a:

- acquisire gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- coinvolgere altre strutture aziendali o anche soggetti specializzati esterni per le specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- all'audizione di eventuali soggetti interni/esterni.

Le attività di istruttoria e di accertamento vengono condotte direttamente dal Referente aziendale interno (o dal suo sostituto).

Laddove sia necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi o del supporto di altre funzioni/direzioni aziendali verranno oscurati i dati identificativi della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (es. facilitatore, o altre persone menzionate nella segnalazione).

Qualora i dati del segnalante siano necessari per l'indagine condotta dai soggetti interni ed esterni attivati dal Referente aziendale interno (o dal suo sostituto), verranno estesi anche agli stessi i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dalla normativa whistleblowing in capo al gestore delle segnalazioni (per i soggetti esterni mediante apposite clausole contrattuali) e verranno effettuate le apposite designazioni privacy.

Nel caso in cui, invece, la segnalazione sia relativa a violazioni del Codice etico e del Modello 231, previa comunicazione al segnalante, questa verrà comunicata all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231 del 2001 del Consorzio EcoBi, per le opportune verifiche da svolgersi in sinergia con il Referente aziendale interno (o il suo sostituto).

All'esito delle attività di istruttoria, il Referente aziendale interno (o il suo sostituto) può:

- Archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- Dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi al Presidente del CdA per decidere rispetto all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare ai sensi del Sistema Disciplinare adottato. Laddove dovesse essere proprio il Presidente del CdA il soggetto segnalato, allora la decisione verrà presa dai restanti membri del CdA.

Al segnalante, in ogni caso, viene fornito riscontro, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione, circa l'esito della verifica.

Il riscontro al segnalante, effettuato da parte del Referente aziendale interno (o da parte del suo sostituto) può consistere:

- nella comunicazione dell'archiviazione e delle relative motivazioni;
- nell'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti;
- nella comunicazione delle attività svolte sino a quel momento (nel caso in cui si necessitasse di più tempo per accertare la segnalazione) e delle attività che si intendono ancora svolgere. In questo ultimo caso, si comunicherà al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione/accertamento della fondatezza etc.).

Il Referente aziendale interno (o il suo sostituto) conservano evidenze documentali circa le segnalazioni pervenute, l'attività istruttoria espletata e gli esiti della stessa.

### **4.3. Tutele del segnalante**

#### **4.3.1. Riservatezza**

Il Consorzio utilizza le segnalazioni per quanto necessario a dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona del segnalante o qualsiasi altra informazione da cui si possa evincere la stessa non possono essere rivelate, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere e dar seguito alle segnalazioni.

L'identità del segnalante è protetta nel procedimento penale nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 Codice Procedura Penale e, nel procedimento dinnanzi alla Corte dei Conti, fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dal Consorzio Ecobi contro il segnalato, l'identità della persona del segnalante non può essere rivelata, salvo che la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tale frangente, la segnalazione sarà utilizzabile nel procedimento disciplinare solo previo consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. In questo ultimo caso, quindi, viene dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Se il segnalante non presta il proprio consenso la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori su cui fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Il Consorzio Ecobi, inoltre, garantisce la massima tutela e riservatezza:

- della persona coinvolta;
- della persona comunque menzionata;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

sono altresì oggetto di tutela:

- i facilitatori, ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante nonché enti presso i quali il segnalante lavora;
- il segnalante anonimo se, successivamente, sia stato identificato ed abbia subito ritorsioni.

#### **4.3.2. Divieto atti di ritorsione**

È fatto espresso divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante e/o degli altri soggetti indicati al precedente punto 4.3.1., per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Secondo il disposto normativo dell'art. 17, co. 4, del D. Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni:

1. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
2. la retrocessione di grado o la mancata promozione;

3. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
4. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. le note di merito negative o le referenze negative;
6. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
7. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
8. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
9. 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;
10. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
11. 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;
12. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
13. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
14. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le eventuali ritorsioni subite possono essere comunicate all'ANAC che può avvalersi dell'Ispettorato della funzione pubblica o dell'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Sono nulli gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione ed in generale dell'art. 17 del D. Lgs. 24/2023.

Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Compete all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

#### **4.3.3. Condizioni per la protezione del segnalante**

Le misure di protezione sopra descritte e previste dal Capo III, del D. Lgs. 24/2023, si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del regolamento;
- b) la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto, dal Capo II, del D. Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le medesime misure di protezione sono applicate anche ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Salvo quanto previsto dall'art. 20, del D. Lgs. 24/2023, 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, non sono garantite le tutele stabilite dal Capo III, del D. Lgs. 24/2023 e, alla persona segnalante o denunciante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente Regolamento e, in generale, dal D. Lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, co. 4, del Codice Civile.

#### **4.4. Limitazioni della responsabilità del segnalante**

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. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di 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.

Vi sono, tuttavia, due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità, ossia:

- 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;
- che la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Non è esclusa, invece la responsabilità 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.

## **5. SEGNALAZIONE ESTERNA**

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC qualora, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna di cui sopra non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4, del D. Lgs. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna viene acquisita da ANAC mediante i canali appositamente predisposti:

- e) Piattaforma informatica. Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al “whistleblowing” (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>);
- f) Segnalazioni orali, attraverso servizio telefonico con operatore (cui consegue l'inserimento della registrazione in piattaforma);
- g) Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma.

Al segnalante viene inviato un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione (salvo esplicita richiesta contraria del segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante).

A seguito di ciò viene verificata la sussistenza di almeno una delle condizioni previste per l'effettuazione della segnalazione esterna. All'esito di tale vaglio preliminare, laddove non ricorra alcuna delle suddette condizioni, la segnalazione viene archiviata poiché improcedibile. Diversamente, si procede a valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

Entro tre mesi (sei mesi se ricorrono giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione, l'ANAC fornisce riscontro al segnalante.

Per maggiori dettagli in merito alle modalità operative e di gestione delle segnalazioni, si vedano le Linee Guida pubblicate sul sito internet di ANAC.

## **6. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o *media*, *social media* quando:

- a) ha già effettuato una segnalazione interna e/o esterna ad ANAC senza ricevere riscontro;

- b) teme che la segnalazione esterna possa determinare il rischio di ritorsione o che non possa avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto;
- c) ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

## **7. CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE**

I soggetti coinvolti nelle attività disciplinate dalla presente procedura assicurano, anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, in formato cartaceo e/o elettronico, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso della segnalazione.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di istruttoria, è assicurata la conservazione della documentazione originale relativa alle segnalazioni e alle conseguenti attività istruttorie e di indagine, in appositi archivi cartacei e informatici, gestiti secondo modalità idonee a garantire elevati standard di sicurezza e riservatezza.

Nella gestione delle segnalazioni, i dati personali del segnalante e degli altri soggetti eventualmente interessati (ossia gli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione) saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 (“GDPR”) e il D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i..

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento ed alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dal *Consorzio Stabile EcoBi. Società Consortile a r.l. – Impresa Sociale* in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi del GDPR e fornendo apposita informativa così come previsto dagli artt. 13 e 14 del medesimo GDPR (cfr. All. 5 Informativa privacy).

Inoltre, in base alle previsioni della normativa in materia di dati personali (Reg. UE/2016/679 e D. Lgs. n. 196 del 2003 e s.m.i.) e del d.lgs. n. 24/2023, tutti i trattamenti di dati conseguenti alle segnalazioni devono rispettare i seguenti principi:

- trasparenza (art. 5, par. 1 lett. a) del GDPR e art. 13 co. 4 del D. Lgs. n. 24 del 2023)
- limitazione delle finalità (art. 5, par. 1 lett. b) del GDPR e art. 12 co. 1 del D. Lgs. n. 24 del 2023);
- minimizzazione dei dati (art. 5 par. 1 lett. c) del GDPR e art. 13 co. 2 del D. Lgs. n. 24 del 2023);
- limitazione della conservazione (art. 5 par. 1 lett. e) GDPR e Art. 14 co. 1 del D. Lgs. n. 24 del 2023);
- integrità e riservatezza (art. 5 par. 1 lett. f) del GDPR e Art. 4 co1 e art. 13 co. 6 del D. Lgs. n. 24 del 2023).

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

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni (salvo specifiche eccezioni previste dalle norme di riferimento)

a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Il Consorzio Ecobi implementa misure adeguate al fine di assicurare che i luoghi e/o le modalità di conservazione della suddetta documentazione siano idonei a garantire integrità, reperibilità e accessibilità da parte delle funzioni aziendali competenti e/o dei terzi autorizzati.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante **trascrizione integrale** (All. 3 e 4 alla presente procedura).

In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Copia della trascrizione viene rilasciata al segnalante.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto (All. 3 alla presente procedura). La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Del resoconto sottoscritto viene data copia al segnalante.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Referente aziendale interno (o il suo sostituto), questa, previo consenso della persona segnalante, è documentata dal Referente aziendale interno (o il suo sostituto) mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale (All. 3 e 4 alla presente procedura).

In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Copia del verbale viene consegnata al segnalante.

## **8. SISTEMA SANZIONATORIO**

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente Regolamento comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie così come previste nel Sistema Disciplinare di cui al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231 del 2001 adottato dal Consorzio.

Nello specifico, sono sanzionate le seguenti condotte:

- la commissione di qualsiasi atto di ritorsione, da intendersi come 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) – che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;

- la messa in atto di azioni o comportamenti con cui la segnalazione è ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Le sanzioni disciplinari, inoltre, vengono applicate anche in caso di responsabilità penale del segnalante (accertata anche con sentenza di primo grado) per i reati di diffamazione o 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 e colpa grave.

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, infine, ANAC applica al responsabile<sup>6</sup> le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro in caso di commissione accertata di ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro ostacolo alla presentazione della segnalazione;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sia stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 dal decreto;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

---

<sup>6</sup> In tema di regime sanzionatorio, le Linee Guida ANAC nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

- i) nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- ii) nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.