

**PROCEDURA di  
SEGNALAZIONE di COMPORTAMENTI  
ILLEGITTIMI**

**Ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che recepisce la  
Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione  
delle persone che segnalano violazioni del diritto  
dell’Unione (cd. Disciplina “Whistleblowing”)**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di e-Novia S.p.A. in data 5 dicembre 2023

Sommario

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>4</b>
<b>2. DESTINATARI DELLA PROCEDURA .....</b>	<b>5</b>
<b>3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA .....</b>	<b>5</b>
<b>4. RESPONSABILITÀ E FUNZIONI.....</b>	<b>6</b>
<b>5. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA.....</b>	<b>6</b>
<b>6. MANCATA O FALSA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>9</b>
<b>7. TUTELA DEL SEGNALANTE.....</b>	<b>10</b>
<b>8. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA.....</b>	<b>11</b>

---

## 1. PREMESSA

Per “*whistleblowing*” si intende la segnalazione di qualsiasi notizia riguardante il sospetto di condotte non conformi a quanto stabilito dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 22 febbraio 2018 e successivamente aggiornato (di seguito “**Modello**”), dall’allegato Codice Etico, dalle procedure interne di e-Novia S.p.A., nonché di condotte illecite comunque rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, delle leggi e dei regolamenti, nonché comportamenti che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato, relative a illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al D.Lgs. 24/2023; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione o il mercato interno; atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei suddetti settori. (di seguito “**Segnalazione**”).

Tali Segnalazioni, pur essendo ricomprese nei flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza 231 (di seguito “**ODV**”) già previsti dal Modello, sono sottoposte a un regime di tutela specifico stabilito dal presente documento (di seguito “**Procedura**”) allo scopo di proteggere il soggetto che effettua la segnalazione (di seguito “**Segnalante**”) e di garantire una corretta gestione di eventuali comportamenti illegittimi.

In particolare, e-Novia garantisce la riservatezza dell’identità del Segnalante in base a quanto disposto dal Modello e dalla presente Procedura, in modo tale da assicurare la protezione da ripercussioni di natura professionale e/o personale illegittime derivanti dalla Segnalazione stessa, ove fatta in buona fede.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

La predetta normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché di una persona fisica che assiste quest’ultimo nel processo di segnalazione, nonché una persona operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (di seguito “**Facilitatore**”), dei parenti del Segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l’istituzione di canali di segnalazione interni all’ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all’art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

---

## 2. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

I Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali di e-Novia e i componenti dei relativi organi sociali (cd. “soggetti apicali” come definiti nella parte generale del Modello 231), nonché persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- tutti i dipendenti di e-Novia (anche durante il periodo di prova), nonché i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- le persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- le persone anche successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i partner commerciali, i soci e, più in generale, coloro che siano in relazione d'affari o d'interessi con e-Novia e operino a qualsiasi titolo nel suo interesse o vantaggio (di seguito “**Terzi**”);
- i membri dell'ODV.

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

---

## 3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La Procedura è finalizzata a disciplinare le modalità di ricezione, valutazione e gestione delle Segnalazioni, da chiunque vengano inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

Le Segnalazioni oggetto della Procedura, riguardano, in particolare, i seguenti ambiti:

- a) richiesta di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Modello e del Codice Etico;
- b) comunicazione di avvenute presunte violazioni del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne o di condotte illecite comunque rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- c) comunicazione della avvenuta richiesta di violare o della avvenuta induzione a violare il Modello, il Codice Etico, le procedure interne o a commettere condotte illecite comunque rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- d) denunce, provenienti da Terzi, aventi ad oggetto presunte irregolarità o altri comportamenti scorretti commessi in violazione del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne o condotte illecite comunque rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- e) le violazioni del diritto dell'Unione Europea, ivi incluse violazioni relative a i) appalti pubblici; ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; iii) sicurezza e conformità dei prodotti; iv) sicurezza dei trasporti; v) tutela dell'ambiente; vi) radioprotezione e sicurezza nucleare; vii) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; viii) salute pubblica; ix) protezione dei consumatori; x) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- f) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o il mercato interno;

- g) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire Segnalazioni oggetto della Procedura le comunicazioni relative alla commissione di reati, a minacce ricevute, al sospetto di frodi o dell'utilizzo improprio di beni aziendali.

Non rientrano nell'ambito di applicazione della Procedura le segnalazioni inerenti a eventuali reclami o altre doglianze relative all'esecuzione delle prestazioni dei contratti con i Terzi che non siano ricollegabili ad ipotesi di violazione del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne o a condotte illecite comunque rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e sulla base di ragionevoli convinzioni basate su elementi di fatto.

Le Segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e devono riferirsi a elementi fattuali concreti, precisi e concordanti. Non costituiscono Segnalazioni ai sensi della presente Procedura la comunicazione di fatti generici o basati su voci correnti.

---

#### **4. RESPONSABILITÀ E FUNZIONI**

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare la riservatezza relativamente ad ogni Segnalazione di cui dovessero venire a conoscenza per qualsiasi motivo, nonché relativamente all'identità del Segnalante e ad osservare scrupolosamente quanto stabilito dalla Procedura per la gestione e comunicazione delle informazioni oggetto della Segnalazione e dei dati identificativi dei soggetti coinvolti.

Il soggetto destinatario delle segnalazioni è la funzione aziendale legal ed HR (di seguito “**Ufficio Whistleblowing**”), che stabilirà di volta in volta, sulla base dei soggetti coinvolti, quali organi sociali eventualmente coinvolgere.

Qualora le Segnalazioni riguardino il comportamento dei componenti dell'Ufficio Whistleblowing, le attività ispettive vengono assunte e svolte direttamente da parte dell'ODV.

---

#### **5. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA**

Al fine di dare diligente seguito alle Segnalazioni interne ricevute, e-Novia si è dotata di un canale di segnalazione interno, ed in particolare di un proprio Portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al “*Whistleblowing*” presente sul sito internet della Società.

##### **Segnalazione attraverso il Portale**

Il Portale consente di trasmettere, anche in maniera anonima, sia una Segnalazione propria sia una Segnalazione ricevuta da un terzo. Sul sito, in apposita sezione, è altresì pubblicata la presente Procedura.

Si segnala che il Portale è inaccessibile dalla rete aziendale, e ciò allo scopo di garantire il completo anonimato e la non-tracciabilità delle Segnalazioni, che dovranno essere necessariamente effettuate tramite connessioni internet private.

Al termine dell'inserimento, il Segnalante deve annotare la data e il Codice Identificativo Unico (ticket alfanumerico che identifica in modo univoco la Segnalazione), automaticamente prodotto dal Portale, che consente di seguire nel tempo lo stato di lavorazione della Segnalazione, garantendo riservatezza e anonimato.

Eventuali Segnalazioni indirizzate al Collegio Sindacale di e-Novia, incluse le denunce ex art. 2408 c.c., pervenute all'ODV, sono trasmesse tempestivamente al Collegio Sindacale di e-Novia.

Resta salva per l'ODV la facoltà di svolgere autonomi approfondimenti, direttamente o indirettamente, su fatti e circostanze di rilevanza ai sensi del Modello Organizzativo 231. Analogamente, il Collegio Sindacale di e-Novia trasmette tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, all'ODV, eventuali Segnalazioni pervenute al predetto organo sociale ma indirizzate e/o di competenza dell'ODV ai sensi del Modello Organizzativo 231, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, sono registrate nel Portale, che costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni e della loro gestione (tracciata tramite *workflow*) ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

La consultazione delle informazioni presenti sul Portale è limitata al solo personale dell'Ufficio Whistleblowing, abilitato con specifici profili funzionali di accesso al sistema, tracciati attraverso log.

I componenti dell'ODV potranno accedere direttamente al Portale, tramite un apposito profilo funzionale di sola visualizzazione, per prendere visione delle Segnalazioni di rispettiva competenza.

Il personale dell'Ufficio Whistleblowing analizza e classifica le Segnalazioni, per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente Procedura.

Nell'ambito di tali attività di supporto, l'Ufficio Whistleblowing fornisce al Segnalante tramite il Portale:

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2023.

### **Gestione della Segnalazione ed eventuale avvio della Fase Istruttoria**

L'Ufficio Whistleblowing in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate, e comunica le suddette evidenze all'ODV. Per le Segnalazioni di propria competenza, l'ODV, su base documentale e anche in considerazione degli esiti delle preliminari analisi svolte dall'Ufficio Whistleblowing, e direttamente l'Ufficio Whistleblowing per le restanti segnalazioni valutano:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- la chiusura delle Segnalazioni, in quanto: i) generiche o non adeguatamente circostanziate; ii) palesemente infondate; iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; iv) "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria; v) "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Al fine di acquisire elementi informativi, l'ODV ha la facoltà di richiedere all'Ufficio Whistleblowing, fermi restando i vigenti flussi informativi, l'attivazione di audit sui fatti segnalati. Inoltre, l'ODV e l'Ufficio Whistleblowing hanno facoltà di:

- svolgere, anche direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti

tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti (di seguito “**Persone coinvolte**”), nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;

- avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni ad e-Novia.

La fase istruttoria della Segnalazione ha l’obiettivo di:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione dell’Ufficio Whistleblowing, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;

- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;

- fornire eventuali indicazioni in merito all’adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell’istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

L’Ufficio Whistleblowing e, ove del caso, l’ODV, nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell’esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull’identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

L’Ufficio Whistleblowing cura lo svolgimento dell’istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti funzioni aziendali ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni a e-Novia.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell’istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

### **Conclusione dell’Istruttoria**

A conclusione di ciascuna attività istruttoria gli esiti vengono sintetizzati e, per le Segnalazioni “relative a fatti rilevanti” e/o con analisi complesse, la sintesi riporterà i seguenti elementi:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;

- l’esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;

- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.

Al termine dell’attività istruttoria, l’Ufficio Whistleblowing delibera la chiusura della Segnalazione evidenziando l’eventuale inosservanza di norme/procedure, fatte salve le esclusive prerogative e competenze del datore di lavoro quanto all’esercizio dell’azione disciplinare.

Inoltre, se all’esito dell’istruttoria emergono possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, l’Ufficio Whistleblowing può disporre di comunicare le risultanze ad altre funzioni per le valutazioni di competenza.

La Funzione HR fornisce trimestralmente all’ODV un’informativa sui provvedimenti disciplinari assunti a seguito di approfondimento di Segnalazioni.

Le Segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, se non anonime vengono valutate con le altre strutture aziendali competenti allo scopo di verificare se la Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione all'Ufficio Whistleblowing che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.

L'ODV monitora l'avanzamento delle azioni correttive attraverso l'informativa periodicamente fornita dall'Ufficio Whistleblowing.

### **Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione**

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto del Portale, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51. La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sul sito della Società.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023, è stato effettuato un Privacy Impact Assessment (PIA), redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, l'Ufficio Whistleblowing cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura, avvalendosi del Portale, la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni (salvo specifiche richieste da parte dell'Autorità), decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente. Gli originali delle eventuali segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

### **Controlli periodici**

Con periodicità semestrale, viene svolto un controllo di completezza, a cura di personale dell'Ufficio Whistleblowing, al fine di accertare che tutte le Segnalazioni pervenute siano state trattate, debitamente inoltrate ai destinatari di competenza e fatte oggetto di reportistica secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

---

## **6. MANCATA O FALSA SEGNALAZIONE**

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta da altri costituisce violazione della Procedura (oltre che del Modello e del Codice Etico), con conseguente possibilità di applicazione, in caso di accertata malafede, delle conseguenti sanzioni disciplinari.



Nel caso di una Segnalazione in relazione alla quale venga accertato il dolo o la colpa grave, la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio del Segnalante, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione, la direzione valuterà l'avvio di un procedimento disciplinare con possibilità di applicazione delle relative sanzioni.

---

## 7. TUTELA DEL SEGNALANTE

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

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell'art. 2 -*quaterdecies* del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In ogni caso, l'attività di verifica dovrà tendere ad acquisire autonome evidenze che non richiedano il ricorso a tale ultima necessità;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, solo dopo la chiusura della fase istruttoria.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il personale di e-Novia coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità del Facilitatore e di ogni persona eventualmente coinvolta nell'ambito della Segnalazione, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La tutela del Segnalante si applica solo in relazione alla segnalazione effettuata. Tale protezione non può pertanto essere garantita al Segnalante laddove soggetto a misure sanzionatorie per motivi di condotta o negligenza non correlati alla segnalazione stessa.

Qualsiasi collaboratore o Terzo che effettui una segnalazione in malafede o a seguito di sentenza di primo grado per diffamazione e/o calunnia o con dolo o con colpa grave o che intenzionalmente e consapevolmente riporti informazioni errate (anche parziali) o fuorvianti, non beneficerà della tutela del Segnalante. Inoltre, l'uso improprio del Portale può esporre il Segnalante a sanzioni disciplinari e a procedimenti giudiziari in conformità con le disposizioni di legge locale applicabili.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte del datore di lavoro.

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.

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.

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 a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- i 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;
- gli 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 comunicarlo ad ANAC. In conformità con la normativa vigente, il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna da presentare all'ANAC qualora:

- abbia già effettuato una segnalazione interna a cui non è stato dato seguito;
- esistano fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che potrebbe essere oggetto di ritorsione;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

---

## **8. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA**

La modifica e/o l'aggiornamento di questa Procedura sono soggette all'approvazione e all'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.