

# **REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DEL "DECRETO WHISTLEBLOWING" DELLA SOCIETA'**

**S.A.T.A.M. s.r.l.**

**APPROVATO CON DELIBERA DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO IN DATA 20/02/2024**

## **1. FINALITA' DEL D.LGS. 24/2023 "DECRETO WHISTLEBLOWING" E DEL REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE.**

- 1) Il Decreto Whistleblowing disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'integrità dell'ente privato e di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.
- 2) Il Decreto Whistleblowing prevede, altresì, il divieto di ritorsione per le persone che, legittimate nei termini del D.Lgs. 24/2023, abbiano presentato segnalazioni "whistleblowing" e purché sussistano le seguenti condizioni:
  - a) al momento della segnalazione il soggetto agente abbia il fondato motivo di ritenere che la predetta segnalazione riguardi le violazioni contemplate dal Decreto Whistleblowing;
  - b) la segnalazione sia stata effettuata nei modi stabiliti dal capo II del Decreto Whistleblowing.
- 3) Il presente Regolamento disciplina le modalità di accesso al canale di segnalazione interno e le procedure di gestione e istruttoria delle stesse, individua il soggetto gestore del canale di segnalazione e prevede le sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni dello stesso.

## **2. SOGGETTI LEGITTIMATI ALLA SEGNALEZIONE "WHISTLEBLOWING": PRESUPPOSTI SOGGETTIVI**

- 1) Sono legittimati alla presentazione delle segnalazioni, e quindi destinatari delle misure di protezioni previste dal Decreto Whistleblowing:
  - a) i lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54 bis del decreto legge 24 aprile 2017 n. 50, convertito con modificazioni dalla legge n. 96/2017;
  - b) lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge n. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
  - c) i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
  - d) liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato;
  - e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
  - f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

- 2) Ai sensi dell'art. 3, comma 4, sono segnalanti e destinatari delle misure di protezione i soggetti precedentemente indicati:
  - a) quando il rapporto giuridico con l'ente non è ancora iniziato, ma le notizie circa la violazione oggetto della segnalazione sono state acquisite nel corso della selezione;
  - b) quando le notizie sono acquisite durante il periodo di prova;
  - c) le notizie sulla violazione siano state acquisite nel periodo di esecuzione del rapporto giuridico sottostante, ma la segnalazione sia avvenuta dopo lo scioglimento dello stesso.
  
- 3) Le misure di protezione si applicano, altresì, ai seguenti soggetti:
  - a) ai facilitatori, cioè coloro che assistono il segnalante nella procedura di segnalazione;
  - b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, del denunciante all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che effettuato una divulgazione pubblica nonché a quelle che con queste ultime hanno un legame affettivo stabile o di parentela entro il quarto grado;
  - c) ai colleghi di lavoro del segnalante, del denunciante e di chi divulga pubblicamente la violazione e alle persone che, nel medesimo contesto lavorativo, con questa abbiano un rapporto abituale e corrente;
  - d) agli enti di proprietà della persona segnalante, del denunciante o della persona che abbia divulgato pubblicamente la violazione o per le quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### **3. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE "WHISTLEBLOWING": PRESUPPOSTI OGGETTIVI**

- 1) Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) Decreto Whistleblowing, oggetto delle segnalazioni possono essere solo le violazioni consistenti in comportamenti lesivi dell'integrità della Ente e costituenti:
  - a) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non costituiscono reati presupposti secondo il D.Lgs. 231/01;
  - b) Illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
  - c) Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata all'Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023, e cioè:
    - i. illeciti riguardanti i seguenti settori: contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei 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;
    - ii. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'unione Europea nella lotta, a titolo esemplificativo e non esaustivo, contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE come individuati nei regolamenti, direttive, decisione, raccomandazioni e pareri dell'UE;
    - iii. atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, ivi inclusi comportamenti lesivi della libertà di concorrenza.

- 2) Non costituiscono oggetto di segnalazione in relazione alla quale trovino applicazione le tutele del segnalante previste dal D.Lgs. 24/2023 gli atti e i comportamenti riguardanti i rapporti individuali di lavoro, ovvero i rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

#### **4. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA DIFFUSIONE PUBBLICA. TUTELA DEL SEGNALANTE**

- 1) L'art. 6 del Decreto whistleblowing prevede che i soggetti legittimati possano proporre una segnalazione esterna mediante il canale attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) quando:
  - a) la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
  - b) 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;
  - c) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- 2) L'art. 15 del Decreto whistleblowing prevede che è possibile procedere con una divulgazione pubblica, rimanendo ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica con riferimento alla fonte della notizia, quando:
  - a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla nuova normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
  - b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - c) la persona segnalante ha fondato
  - d) 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.
- 3) L'Ente si impegna a rimuovere le condizioni che possano favorire situazioni di timore di ritorsione effettuando percorsi di formazione tesi a far conoscere al proprio personale la disciplina del Decreto whistleblowing con attenzione alle tutele dallo stesso previste, in particolare a quella della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- 4) Al fine di tutelare la riservatezza, nell'ambito del procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della violazione oggetto della segnalazione:
  - a) l'identità del segnalante non è mai rilevata se il procedimento disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione anche se conseguenti alla stessa;
  - b) se la contestazione disciplinare si fonda in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rilevata solo se essa è indispensabile per la difesa dell'incolpato e solo previo consenso espresso del segnalante acquisito dall'Ente all'esito della obbligatoria comunicazione scritta contenente la richiesta di consenso

e le ragioni in base alle quali si rende necessario; in caso di diniego del segnalante alla rivelazione della propria identità, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, ove non possa essere altrimenti dimostrato l'addebito disciplinare, non sarà avviato o non proseguirà.

- 5) Ai fini dell'applicazione delle tutele del Decreto Whistleblowing, si ha ritorsione allorché a seguito della segnalazione il soggetto segnalante subisca:
- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
  - b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
  - c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
  - d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
  - e) le note di merito negative o le referenze negative;
  - f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
  - g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
  - h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
  - i) 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;
  - j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
  - k) 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;
  - l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
  - m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
  - n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
  - o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5 bis) L'elenco che precede è indicativo e non esaustivo, in questi e negli altri casi in cui il soggetto ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia, lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti a carico dell'Ente.

5 ter) Il segnalante perde la protezione:

- a) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- b) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave;

in entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

## **5. GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

- 6) L'Ente, valutato come maggiormente rispondente ai criteri di autonomia ed indipendenza richiesti dal Decreto, ha deciso di esternalizzare il servizio di gestione del canale di

segnalazione interna nominando gestore lo Studio Legale e Tributario La Morgia, Liberati, Tittaferante & Associati (di seguito LMLT), nella persona dell'Avv. l'Avvocato Guido La Morgia C.F. LMRGDU85H23G482F e la Team Consulting Advisory Srl – STP (di seguito TCA), nelle persone del Dott. Paolo Rabottini C.F. RBTPLA52P11G482L il Dott. Marco Paone C.F. PNAMRC76P15E435E.

- 7) L'incarico ha una durata iniziale di 1 (uno) anno, con rinnovo tacito alla scadenza e per un periodo pari a 2 (due) anni. Anche i successivi eventuali rinnovi taciti avverranno ogni 2 (due) anni.
- 8) Al fine di gestire le eventuali incompatibilità di cui all'art. 9 del presente regolamento, il gestore LMLT o TCA prevede che l'avvocato o il collaboratore che versi in uno dei casi di incompatibilità si astenga dalla gestione della segnalazione dandone immediata comunicazione ai Soci dello Studio LMLT o all'amministratore della TCA nonché all'Ente perché la segnalazione sia gestita nelle modalità alternative previste dal richiamato art. 9.
- 9) Le segnalazioni sono gestite attraverso la piattaforma Whistlelink e, ai sensi dell'art. 13, comma 4, e il Dott. Paolo Rabottini nominato titolare del trattamento dei dati personali.
- 10) Ai sensi dell'art. 12 del Decreto, il gestore è obbligato alla riservatezza e, quindi, a non rilevare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente la sua identità senza averne previamente acquisito l'espresso consenso.
- 11) Presso lo studio (o Presso l'Ente) è conservata la documentazione relativa alle segnalazioni per il termine di cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## **6. CANALE INTERNO IN FORMA SCRITTA**

- 1) La piattaforma Whistlelink, ai sensi dell'art. 4, comma 1, D.Lgs. 24/2023, garantisce la riservatezza del segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione.
- 2) Il manuale d'uso è allegato al presente Regolamento e, unitamente ad esso, è pubblicato sul sito della Ente, affisso nella bacheca, consegnato a tutti i dipendenti in organico e, comunque, consegnato a tutti i nuovi dipendenti al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro.
- 3) Tutti i contratti stipulati dalla Ente contengono il riferimento al presente Regolamento e al luogo presso cui è consultabile al fine di garantire che tutti i soggetti indicati all'art. 3, comma 3, D.Lvo. n. 24/2023 possano conoscerne il contenuto e, quindi, le modalità di accesso alla piattaforma per effettuare eventuali segnalazioni.
- 4) L'Ente organizza specifici corsi di formazione sul Decreto Whistleblowing e per i relativi aggiornamenti.

## **7. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE SCRITTA**

- 1) La segnalazione, al fine di permettere le comunicazioni imposte dal Decreto, deve contenere l'indicazione del recapito presso il quale far pervenire al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione, le eventuali richieste istruttorie e gli esiti della stessa; ove manchi, il gestore considera la segnalazione come non gestibile ai sensi del Decreto e, indicando tale ragione nella motivazione, archivia la segnalazione. Ove possibile, la segnalazione è considerata come ordinaria e trasmessa agli organi interni
- 2) Al fine di permetterne la gestione ai sensi del Decreto, il segnalante indica il termine "whistleblowing" nell'oggetto della segnalazione o, in caso di comunicazione orale, fa esplicito riferimento al Decreto whistleblowing.
- 3) Il Decreto tutela la riservatezza della segnalazione. Le segnalazioni anonime, quindi, saranno trattate come segnalazioni ordinarie e inviate agli organi interni competenti solo se circostanziate, puntuali e supportate da idonea documentazione. È obbligo del gestore registrare la segnalazione e conservare la documentazione eventualmente allegata ad essa affinché, in caso di individuazione del segnalante, allo stesso possano essere applicate le tutele previste dal Decreto.
- 4) Se la segnalazione whistleblowing è inviata a soggetto diverso da quello incaricato dall'ente quale gestore, la stessa è inviata a quest'ultimo nel termine di sette giorni dal ricevimento senza trattenerne copia e dandone contestuale notizia al segnalante.

## **8. CANALE INTERNO IN FORMA ORALE**

- 1) Il segnalante può chiedere un incontro diretto al gestore delle segnalazioni attraverso richiesta telefonica al numero 085/9218156 o comunicazione a mezzo mail all'indirizzo [paolo.rabottini@tcadvisory.it](mailto:paolo.rabottini@tcadvisory.it).
- 2) L'incontro si svolge entro e non oltre il quindicesimo giorno dalla richiesta del segnalante in un luogo adatto a garantire la riservatezza di quest'ultimo e messo a disposizione dall'impresa o dal gestore esterno ove previsto nel contratto e, comunque, ove richiesto dal segnalante.
- 3) Il gestore acquisisce per iscritto il consenso del segnalante all'utilizzo di strumenti informatici idonei alla registrazione audio e/o audiovisiva dell'incontro. In caso di rifiuto del segnalante, o comunque nei casi in cui non sia tecnicamente possibile procedere alla registrazione ed il segnalante dichiara di voler procedere alla segnalazione, il gestore redige apposito verbale dell'incontro sottoscritto da entrambi. Copia del predetto verbale è consegnata al segnalante.

## **9. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE: INCOMPATIBILITA' DEL GESTORE**

- 1) Il gestore versa in una situazione di incompatibilità quando:
  - a) è l'autore della segnalazione;
  - b) è il facilitatore della segnalazione;
  - c) è parente entro il quarto grado del segnalante e/o del facilitatore;
  - d) è la persona coinvolta nella segnalazione.
- 2) Nel caso in cui il gestore sia autore o facilitatore della segnalazione, al fine di evitare aggravii procedurali, invia la segnalazione direttamente all'organo di vigilanza interna dell'ente

con la specificazione che trattasi di “segnalazione whistleblowing” non presentata mediante piattaforma perché si versa in una situazione di incompatibilità determinante, ai sensi dell’art.5, comma 3, del regolamento l’astensione dalla gestione.

- 3) Nelle ipotesi di incompatibilità e conseguenziale astensione del gestore, la segnalazione è gestita dall’organo di vigilanza interna o, ove mancante, dall’organo amministrativo dell’Ente che procede all’istruzione e alla decisione della stessa rispettando le medesime tempistiche e gli stessi obblighi di comunicazione al segnalante e di riservatezza.

## **10. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE: IMPROCEDIBILITA' E INAMMISSIBILITA' DELLA SEGNALAZIONE**

- 1) Entro e non oltre sette giorni dal ricevimento della segnalazione il gestore rilascia al segnalante l’avviso di ricevimento.
- 2) Il gestore verifica la procedibilità della segnalazione verificando la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi della stessa.
- 3) Se la segnalazione è procedibile, il gestore valuta l’ammissibilità della stessa come “segnalazione whistleblowing”. Ai fini dell’ammissibilità si considerano:
  - a) l’indicazione chiara delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto segnalato con la rappresentazione delle modalità attraverso le quali il segnalante è venuto a conoscenza della violazione oggetto segnalata;
  - b) le generalità o, comunque, altri elementi che permettano l’identificazione del soggetto segnalato.
- 4) La segnalazione è inammissibile quando:
  - a) mancano i dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
  - b) i fatti esposti sono generici;
  - c) è priva della rappresentazione della violazione ed è prodotto solo documentazione senza alcuna segnalazione.
- 5) In caso di segnalazioni generiche, il gestore può richiedere al segnalante gli elementi eventualmente ritenuti necessari a superare la genericità ed utili all’accertamento del fatto segnalato.
- 6) Se la segnalazione è improcedibile o inammissibile, e non possono essere gestite come segnalazioni ordinarie, il gestore provvede alla relativa archiviazione motivando per iscritto le ragioni della decisione.
- 7) Se le segnalazioni improcedibili o inammissibili contengono elementi idonei a far ritenere che la stessa possa essere gestita come segnalazione ordinaria, essa sarà trasmessa tempestivamente trasmessa agli organi interni per le determinazioni di competenza.

## **11. ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE**

- 1) Il gestore istruisce la segnalazione:
  - a) acquisendo i documenti ritenuti necessari ad accertare i fatti oggetto della segnalazione nella disponibilità dell’Ente: a tale scopo invia richieste per posta

elettronica certificata o attraverso posta ordinaria alla persona degli uffici dell'Ente che possano fornire la documentazione necessaria indicando la finalità della richiesta ed il termine entro il quale la stessa deve essere soddisfatta o dovranno pervenire al gestore le motivazioni alla base del rifiuto o dell'impossibilità ad inviare la predetta documentazione. In caso di rifiuto, il gestore comunica lo stesso al responsabile dell'ufficio di appartenenza della persona destinataria della richiesta se trattasi di dipendente, agli organi amministrativi se trattasi di dirigente, agli organismi di controllo interno se trattasi degli amministratori per le valutazioni disciplinari di competenza;

- b) acquisendo i documenti ritenuti necessari ad accertare i fatti oggetto della segnalazione nella disponibilità di soggetti esterni pubblici o privati: a tale scopo invia richieste per posta elettronica certificata o attraverso posta ordinaria alla persona degli uffici dell'Ente che possano fornire la documentazione necessaria indicando la finalità della richiesta ed il termine entro il quale la stessa deve essere soddisfatta o dovranno pervenire al gestore le motivazioni alla base del rifiuto o dell'impossibilità ad inviare la predetta documentazione. In caso di rifiuto, il gestore, a seconda della persona coinvolta nella segnalazione, comunica il rifiuto all'organo amministrativo o al dirigente con la richiesta, ove il rigetto di quella del gestore sia motivato in termini di carenza di legittimazione, a proporre l'istanza di acquisizione dei documenti;
- c) incaricando, ove ai fini dell'accertamento si rendano necessarie competenze tecniche non appartenenti al gestore, le strutture aziendali interne di riferimento o, in caso di assenza, soggetti specializzati esterni;
- d) acquisire le dichiarazioni di soggetti interni ed esterni utili all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

2) Nelle comunicazioni di cui ai punti a) e b) e negli incarichi tecnici conferiti ai sensi del punto

c) del comma precedente il gestore oscura ogni tipologia di dati che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona implicata; esplicita, altresì, il richiamo all'obbligo di riservatezza previsto dal decreto whistleblowing per il gestore così estendendolo a soggetti diversi comunque coinvolti nell'istruttoria della segnalazione. L'atto di conferimento ai soggetti interni ed il contratto di conferimento dell'incarico a tecnici esterni individua il titolare dei dati personali e quanto necessario per la conformità alla disciplina sulla riservatezza dei dati personali richiamata dal decreto whistleblowing.

## **12. PROVVEDIMENTI CONCLUSIVI DELLA PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE, TEMPISTICHE E COMUNICAZIONI AL SEGNALANTE**

- 1) Entro il termine di tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione, il gestore comunica al segnalante l'esito del procedimento indicandone le ragioni, in particolare:
  - a) l'archiviazione;
  - b) l'accertamento della fondatezza della segnalazione con comunicazione agli organi di competenza per le attività eventualmente ritenute necessarie per superare le criticità emerse a seguito della segnalazione stessa;

- c) l'attività svolta fino a quel momento indicando le ragioni per le quali non è stato possibile concludere il procedimento nel termine ordinario di cui al primo comma, le ulteriori attività istruttorie che si intendono svolgere e comunicando che, all'esito, al segnalante sarà comunicato il provvedimento adottato.
- 2) Il gestore comunica immediatamente il provvedimento adottato all'organo di governo e/o agli organismi di vigilanza interna formulando, ove ritenuto necessario, raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il controllo interno.

### **13. SISTEMA E PROCEDIMENTO SANZIONATORIO**

- 1) Al soggetto dell'Ente che riceve una segnalazione whistleblowing e, in violazione dell'art. 7, comma 4, del presente Regolamento, non la trasmette al gestore entro il termine di giorni sette dal ricevimento è applicata la sanzione del rimprovero nel caso in cui la segnalazione sia comunque pervenuta successivamente al gestore.
- 2) In caso di violazione dell'art. 7, comma 4, in forma grave e/o ripetuta l'autore è sanzionato con l'ammonizione scritta.
- 3) In caso di violazione dell'art. 7, comma 4, cui consegua il procedimento di applicazione delle sanzioni ANAC a carico dell'Ente, l'autore è sanzionato con la sospensione.
- 4) Al soggetto dell'Ente che, in violazione dell'art. 11, comma 1 lett. a), del presente Regolamento rifiuta la comunicazione al gestore dei documenti e delle informazioni necessarie ad istruire la segnalazione whistleblowing è applicata la sanzione del rimprovero verbale nel caso in cui il gestore concluda comunque il procedimento.
- 5) In caso di violazione dell'art. 11, comma 1 lett. a), in forma grave e/o ripetuta l'autore è sanzionato con l'ammonizione scritta.
- 6) In caso di violazione dell'art. 11, comma 1 lett. a), cui consegua il procedimento di applicazione delle sanzioni ANAC a carico dell'Ente, l'autore è sanzionato con la sospensione.
- 7) Al soggetto dell'Ente che, in violazione dell'art. 11, comma 2), del presente Regolamento viola gli obblighi di riservatezza imposti dal Decreto whistleblowing è applicata la sanzione del rimprovero verbale nel caso in cui il gestore concluda comunque il procedimento.
- 8) In caso di violazione dell'art. 11, comma 2), in forma grave e/o ripetuta l'autore è sanzionato con ammonizione scritta.

9) In caso di violazione dell'art. 11, comma 2), cui consegua il procedimento di applicazione delle sanzioni ANAC a carico dell'Ente, l'autore è sanzionato con la sospensione.