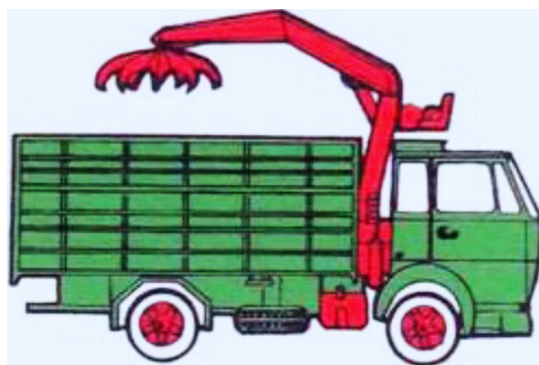


# INFORMATIVA PER LA GESTIONE DELLE PROCEDURE WHISTLEBLOWING

*Documento redatto ai sensi del Decreto Legislativo 15 Marzo 2023 n. 24*



**ARA RINO s.n.c.**

**di ARA MIRKO & C.**

COMMERCIO ROTTAMI – FERRO E METALLI

**SEDE LEGALE E**

**PRODUTTIVA DELL'ATTIVITA'**

Via A. Magnani n° 5/D  
40013 – Castel Maggiore (BO)

## SOMMARIO

|                                                                                        |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. FONTE NORMATIVA</b>                                                              | <b>3</b>  |
| <b>2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA</b>                                             | <b>3</b>  |
| <b>3. CHI PUÒ EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI – IL WHISTLEBLOWER</b>                        | <b>3</b>  |
| <b>4. QUANDO SI PUÒ SEGNALARE</b>                                                      | <b>4</b>  |
| <b>5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</b>                                                   | <b>4</b>  |
| <b>6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI</b>                                                 | <b>5</b>  |
| <b>7. PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI – IL CANALE INTERNO ALL’AZIENDA</b> | <b>7</b>  |
| <b>8. ATTIVITÀ DI VERIFICA ED ACCERTAMENTO SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE</b>     | <b>8</b>  |
| <b>9. RISCONTRO AL SEGNALANTE</b>                                                      | <b>8</b>  |
| <b>10. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE</b>                                               | <b>8</b>  |
| <b>11. ALTRI TIPI DI SEGNALAZIONI – IL CANALE ESTERNO ALL’AZIENDA</b>                  | <b>8</b>  |
| <b>12. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA</b>                                                    | <b>8</b>  |
| <b>13. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER</b>                                           | <b>9</b>  |
| <b>14. COSA SI INTENDE PER RITORSIONI DA PARTE DELL’AZIENDA</b>                        | <b>9</b>  |
| <b>15. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER</b>                                            | <b>10</b> |
| <b>16. LE SANZIONI ACCERTATE ED APPLICATE DALL’ANAC</b>                                | <b>10</b> |

## **INFORMATIVA WHISTLEBLOWING**

### **1. FONTE NORMATIVA**

I primi interventi in materia di whistleblowing risalgono alla direttiva CE 10 giugno 1991, n. 91/308 introdotti al fine di contrastare il riciclaggio dei proventi derivanti dal traffico di stupefacenti. Banche ed enti finanziari furono obbligati ad identificare i clienti e segnalare alle Autorità competenti le operazioni sospette. Si trattava di un whistleblowing particolare, vi era un dovere di segnalazione posto a carico di specifici soggetti, non un diritto.

A partire dal 26 Novembre 2019 si assiste ad un cambiamento di prospettiva, con la direttiva n. 2019/1937 venne introdotto un vero e proprio diritto alla segnalazione.

Il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 è il **D.lgs. n. 24 del 10 Marzo 2023**, pubblicato in Gazzetta ufficiale n. 63 del 15 Marzo 2023. Il Decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina finalizzata ad una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto

**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 del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”*

### **2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA**

L'obiettivo perseguito dalla procedura di whistleblowing è quello di fornire al whistleblower (segnalatore) chiare indicazioni operative in oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nell'ordinamento italiano.

### **3. CHI PUO' EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI – IL WHISTLEBLOWER**

Il Whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia comportamenti, atti od omissioni di cui è venuta a conoscenza all'interno di un contesto lavorativo (pubblico o privato).

Sono legittimati ad effettuare segnalazioni:

- **Dipendenti pubblici** (i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs 165/01, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);
- **Lavoratori subordinati** di soggetti del settore privato;

- **Lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- **Collaboratori, liberi professionisti ed i consulenti** che prestano la propria attività, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti;
- **Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

#### 4. QUANDO SI PUO' SEGNALARE

Il Whistleblower (segnalatore) può procedere ad effettuare una segnalazione:

- a) Quando il rapporto giuridico è in corso;
- b) Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c) Durante il periodo di prova;
- d) Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

#### 5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, atti od omissioni, a danno dell'interesse pubblico, dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui il dipendente sia venuto a conoscenza nell'ambito o in ragione di un rapporto di lavoro.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate come:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Violazione dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti - reati D.lgs. 231/01 oppure mancata osservazione dei presidi di controllo previsti dai Modelli 231 o violazioni del Modello Organizzativo.
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa UE indicati nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2003 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o riguardanti il mercato interno e leggi nazionali;
- Atti o comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio e/o ai dipendenti e/o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.
- Atti o comportamenti suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di terzi o di arrecare un danno all'ambiente

Possono altresì essere segnalate le **informazioni relative alle condotte volte ad occultare** le violazioni sopra indicate, le **attività illecite non ancora compiute** ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/ istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

## 6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al facilitatore o all'ANAC di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi tali fatti;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come qualifica e settore/sezione/reparto in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il quesito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate a tutela del denunciato.

## 7. PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI – CANALE INTERNO ALL'AZIENDA

### La Ara Rino Snc di Ara Mirko & C.:

- a) Ha istituito i **propri canali di segnalazione** che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la **riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, di altre persone eventualmente coinvolte** e del contenuto della segnalazione;
- b) Mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle modalità e sui presupposti per effettuare la segnalazione; (FORMAZIONE)
- c) Ha affidato la gestione del canale interno ad una persona o ad un ufficio autonomo dedicato. La gestione del canale di segnalazione è stata **affidata ad una persona specificatamente formata** per la gestione del canale di segnalazione – nello specifico il Legale Rappresentante ha individuato ed incaricato la **Sig.ra Aurora Roberta** come gestore delle segnalazioni Whistleblowing, come indicato da specifica nomina;
- d) Consente al segnalante di effettuare la segnalazione sia in **forma scritta** (posta cartacea, lettera raccomandata, modalità informatiche tramite posta certificata con indirizzo dedicato, sia in **forma orale** (incontro diretto con il segnalante, linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale). Nel caso in cui il segnalatore decidesse di utilizzare la posta ordinaria la figura preposta (Sig.ra Aurora Roberta) garantirà la massima riservatezza dell'identità del segnalante.
- e) Rilascia al segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- f) Mantiene le interlocuzioni con il segnalante, chiedendo, ove necessario, informazioni integrative;
- g) Fornisce **riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dall'avviso** di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni.
- h) Effettua la conservazione e l'archiviazione delle segnalazioni e dei relativi follow up.

## 8. ATTIVITA' DI VERIFICA ED ACCERTAMENTO SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Una volta acquisita la segnalazione, l'azienda procede con la fase di istruttoria ed accertamento. L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti:

- **Infondata** - il gestore archivia la segnalazione perché infondata motivandone le ragioni;
- **Fondata** – il gestore dichiara fondata la segnalazione e si rivolge agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti. (Amministrazione, Preposto, Legale Rappresentante).

\*NB.

Al gestore non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi di accertamento devono essere tracciate ed archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato. È necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate.

## **9. RISCONTRO AL SEGNALANTE**

La Sig.ra Aurora Roberta fornirà un riscontro al segnalante, entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o – in mancanza di tale avviso – entro 3 mesi dalla data di scadenza del termine di 7 giorni per tale avviso.

### **Alla fine dei 3 mesi, il gestore deve comunicare al segnalante:**

- a) L'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- b) L'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni;
- c) L'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere.

## **10. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il gestore whistleblowing aggiorna il registro delle segnalazioni assicurando la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza – vedi "Registro delle segnalazioni\_Ara Rino";

A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito dalla Sig.ra Aurora Roberta stessa.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza a quanto disciplinato per la protezione dei dati Personali.

## **11. ALTRI TIPI DI SEGNALEZIONI – IL CANALE ESTERNO ALL'AZIENDA**

La segnalazione esterna all'azienda prevede come destinatario l'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) e può essere effettuata se:

- a) L'azienda non ha attivato un canale interno o il canale non è conforme ai requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- b) La segnalazione effettuata internamente non ha avuto seguito;
- c) Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuata internamente, la segnalazione non avrebbe seguito efficace o che vi sia il rischio di ritorsione;
- d) Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **12. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA**

La divulgazione può essere effettuata pubblicamente se:

- a) Il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e/o esterna alla quale non è stato dato seguito;
- b) Il segnalante ha fondato motivo di credere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) Il segnalante ha fondato motivo di temere ritorsioni in caso di segnalazione esterna o che la stessa possa non avere efficace seguito.

## **13. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs.165/2001 come modificato dalla L.179/20217)**

### **A. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o a titolo dell'art.2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### **B. Divieto di ritorsioni e discriminazione nei confronti del whistleblower**

Il dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della legge e della presente procedura non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, discriminato o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. In termini generali di legge, l'adozione di misure ritenute ritorsive o pregiudizievoli nei confronti del segnalante è comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione o nell'ente in cui sono state poste in essere.

In ambito aziendale, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ha interesse a darne notizia circostanziata al Responsabile Whistleblowing che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala la discriminazione all'organo competente. Esso valuta tempestivamente la necessità di adottare misure per la tutela del lavoratore e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

## **14. COSA SI INTENDE PER RITORSIONI DA PARTE DELL'AZIENDA**

- a) Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) Il mutamento di funzioni, il cambiamento di 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 negativo 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 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.

## **15. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

Restano ferme e impregiudicate le responsabilità penale disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e/ola responsabilità civile di cui all'art.2043 del Codice Civile in caso di dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della procedura.

## **16. LE SANZIONI ACCERTATE ED APPLICATE DALL'ANAC**

Da 10.000 € a 50.000 € se:

- 1) Vengono accertate ritorsioni
- 2) Viene accertato un ostacolo o un tentativo di ostacolo alla segnalazione
- 3) Viene accertata la violazione dell'obbligo di riservatezza
- 4) Viene accertata la mancanza di istituzione dei canali di segnalazione
- 5) Viene accertata la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o se le procedure non sono conformi al Decreto Whistleblowing
- 6) Viene accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute

Da 500 € a 2.500€ euro:

- 1) In caso di accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità civile **del segnalante per diffamazione o calunnia** commesse con dolo o colpa grave, purché il segnalante non sia già stato condannato per i medesimi fatti in sede penale.

## **INFORMATIVA PRIVACY**

### **IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

**IL TRATTAMENTO INERENTE ALLA GESTIONE DEI CANALI DI SEGNALEZIONE DEVE ESSERE CONFORME A:**

- **GDPR:** Regolamento UE 2016/679;
- Decreto Legislativo 18 Maggio 2018 n. 51 relativo alla tutela dei dati personali da parte delle autorità competenti ai fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati;
- Regolamento UE 2018/1725 sulla tutela dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione Europea.

In particolare l'Art. 13 del Decreto dispone:

- Che vengano raccolti solo i dati personali utili al trattamento di una determinata segnalazione;
- L'osservanza dei diritti previsti dagli art. dal 15 al 22 del GDPR, ossia:
  - di accesso
  - di rettifica
  - alla cancellazione
  - alla limitazione del trattamento
  - alla portabilità dei dati
  - di opposizione
  - processo decisionale automatizzato
- Che i canali di segnalazione interna:
  - Svolga una valutazione di impatto sulla protezione dei dati e definiscono un modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni adeguato ai rischi derivanti dai trattamenti, in conformità con la valutazione di impatto;
  - Disciplinino "il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28" del GDPR
- Che nel ricevere e gestire le segnalazioni, i soggetti incaricati debbano:
  - conformarsi ai principi generali sul trattamento dei dati personali, espressi dall'art. 5 del GDPR;
  - adottare un approccio volto alla protezione dei dati by design e by default secondo quanto disposto dall'art. 25;
  - comunicare al segnalante e alle persone coinvolte le informazioni previste per il caso in cui i dati personali siano raccolti presso l'interessato (Art. 13 GDPR) e quando invece non siano stati

- ottenuti presso l'interessato (Art. 14).
- Che nel caso il canale di segnalazione sia condiviso tra più soggetti, ove questo sia possibile secondo quanto descritto in precedenza, i soggetti co-titolari del trattamento ai sensi dell'Art. 26 del GDPR: debbano determinare "in modo trasparente, mediante un accordo interno, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali".

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;
- 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.

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

Il personale 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 e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

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 dell'azienda.