

SQPRC045

Whistleblowing – Procedura di gestione delle segnalazioni -TAS S.p.A.

Oggetto

Il presente documento definisce le modalità operative per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing effettuate dal personale aziendale

Campo di applicazione

Si applica a tutto il personale dell'azienda TAS S.p.A.

Data e versione del documento

Versione 3.3 del 25/06/2025

INDICE

1. Generalità	3
1.1. Iter di emissione del documento	3
1.2. Modifiche rispetto alla versione precedente	3
1.3. Riferimenti a documentazione	3
1.4. Glossario, abbreviazioni e acronimi	3
2. Introduzione	4
3. Oggetto	5
4. Obiettivi	6
5. Flusso della procedura	6
6. Uffici e funzioni coinvolte	6
7. Descrizione della procedura	6
7.1. Canali di segnalazione interni	6
7.2. Canale di segnalazione esterno	7
7.3. Divulgazione pubblica	7
8. Gestione delle segnalazioni trasmesse tramite canali interni	8
8.1. Protocollazione e custodia	9
8.2. Istruttoria	9
8.3. Investigazione e comunicazione dell'esito	9
8.4. Archiviazione	10
9. La tutela del segnalante	10
9.1. La tutela della riservatezza del segnalante	11
9.2. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante	11
9.3. Limitazioni alla responsabilità	12
10. Infrazione della procedura	12

1. Generalità

1.1. Iter di emissione del documento

	Responsabile	Data
Redazione	Daniela Lena	08/02/2024
Verifica	Guido Isani	08/02/2024
Approvazione	Valentino Bravi	08/02/2024

Minor revision	Data
Daniela Lena	25/06/2025

1.2. Modifiche rispetto alla versione precedente

Modificato flusso della procedura

1.3. Riferimenti a documentazione

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo implementato ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- Codice Etico del gruppo TAS

1.4. Glossario, abbreviazioni e acronimi

- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o dell'ente privato;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata in forma scritta o orale tramite il canale di segnalazione interno;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **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, 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 soltanto 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. Introduzione

Il "whistleblowing" è l'istituto che disciplina la protezione delle persone che nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorgono e segnalano un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi/colleghe, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

TAS S.p.A. (di seguito anche "TAS" o "la Società"), sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato un sistema atto a segnalare azioni, fatti o situazioni che possano costituire condotte illecite rispetto alla legislazione vigente¹, in particolare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società;
- violazioni della normativa europea in materia di 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Nella gestione del whistleblowing sono individuati:

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

¹ 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" e relativi recepimenti nazionali; per l'Italia, D.Lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937

- del soggetto segnalante;
- dei facilitatori;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei/delle colleghi/colleghe di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- degli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

3. Oggetto

Il presente documento definisce le modalità operative per la gestione delle segnalazioni (fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti) e delle eventuali conseguenti investigazioni attuate, a fronte di condotte illecite ai sensi della specifica normativa nazionale di riferimento e riepilogate al paragrafo 2 del presente documento.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese segnalazioni:

- su situazioni di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni, richieste o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i/le colleghi/colleghe, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa. Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi/colleghe, conflitti interpersonali tra la persona segnalante ed altra persona dipendente;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni possono essere trasmesse da:

- personale dipendente e autonomo;
- personale collaboratore, liberi professionisti;
- volontari, personale tirocinante;
- persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo.

La disciplina del whistleblowing si applica anche alle segnalazioni che riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto lavorativo nel frattempo terminato, nonché a coloro il cui rapporto lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali.

4. Obiettivi

Obiettivo dell'implementazione di una procedura di gestione del whistleblowing è di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione al personale sia interno che esterno e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

La presente procedura fornisce chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni ed informa il segnalante circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

5. Flusso della procedura

Non è previsto un flusso per la presente procedura.

6. Uffici e funzioni coinvolte

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Alta Direzione della Società;
- Direzione Risorse Umane della Società;
- Ufficio Legale della Società;
- **Direzione Finance & Legal**
- Compliance Manager della Società;
- Eventuali altri referenti aziendali a seconda della specifica situazione;
- Chiunque, sia esso personale interno o esterno alla Società, che può effettuare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti rispetto alla normativa vigente e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

7. Descrizione della procedura

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo di tre strumenti:

- canali di segnalazione interni alla Società (vedasi successivo paragrafo 7.a del presente documento);
- canale esterno gestito dall'ANAC;
- divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone.

7.1. Canali di segnalazione interni

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

- **attraverso l'add-on My Whistleblowing** al software My Governance, raggiungibile tramite l'indirizzo:

-- <https://www.mygovernance.it/whistleblowing-tas/-->

La segnalazione, che potrà essere effettuata anche in forma anonima, **dovrà in ogni caso essere adeguatamente circostanziata**², e resa con dovizia di particolari, sia cioè tale da far emergere fatti

² Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

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

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

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

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

7.2.Canale di segnalazione esterno

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC³ se:

- ha già effettuato una segnalazione interna ma non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere – sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni - che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
- la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

7.3.Divulgazione pubblica

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

³ Si ricorda che ANAC ha attivato un canale che garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza: i) dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione; ii) del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella stessa.

La divulgazione pubblica può essere effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (ad esempio facebook, twitter, youtube, instagram).

La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dalla normativa vigente.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- ad una segnalazione interna, a cui la Società non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- la persona ha **già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;**
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il *whistleblower*. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.

8. Gestione delle segnalazioni trasmesse tramite canali interni

Una volta ricevuta la segnalazione attraverso i canali interni di cui al paragrafo 7.a del presente documento, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- *protocollo e custodia;*

- *istruttoria;*
- *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- *archiviazione.*

8.1. Protocollo e custodia

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

È onere di tutti i dipartimenti e soggetti coinvolti (di cui al paragrafo 5 del presente documento) provvedere a garantire il necessario livello di riservatezza del segnalante e a gestire tutta la documentazione cartacea/informatica correlata alla segnalazione pervenuta implementando idonee misure tecniche ed organizzative di sicurezza.

A seguito di segnalazione interna viene rilasciato⁴ al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione.

8.2. Istruttoria

L'istruttoria ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine **viene effettuato** un primo *screening*, che può determinare le seguenti azioni:

- laddove sia rilevata sin da subito l'infondatezza della segnalazione⁵ si procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata si richiedono, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria
- qualora la segnalazione abbia contenuti non riconducibili in alcun modo ad atti illeciti o violazioni ma possa essere tuttavia utile/necessaria una sua gestione, effettuata a seconda dei casi da:
 - Direttore Risorse Umane della Società;
 - Direttore Finance della Società
 - Compliance Manager della Società.

Nell'ambito dell'istruttoria può essere sentita la persona coinvolta dalla segnalazione, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti.

8.3. Investigazione e comunicazione dell'esito

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

⁴ Ad eccezione delle segnalazioni anonime in cui questo passaggio non è applicabile.

⁵ Ad esempio quando il fatto segnalato sia relativo ad una mera lamentela non associata a fatti inerenti illeciti o violazioni, o sia relativa a dicerie su fatti non sufficientemente circostanziati e senza possibilità di raccolta di ulteriori informazioni

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

L'investigazione viene effettuata dalle figure indicate al punto 8b.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

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

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

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il soggetto incaricato procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile⁶, ne informa il segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, i responsabili della gestione della segnalazione informano l'alta Direzione della Società per intraprendere le azioni necessarie, definite di volta in volta in relazione alla specificità della situazione.

Ad ogni modo, viene fornito riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione.

8.4. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati tramite la piattaforma software Mywhistleblowing.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Nel caso dell'effettiva apertura di contenziosi, la documentazione sarà conservata per 10 anni dalla data del termine del contenzioso.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

9. La tutela del segnalante

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

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente sono predisposti una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- la tutela della riservatezza del segnalante;

⁶ In relazione al canale utilizzato per la segnalazione e all'utilizzo dell'anonimato da parte del segnalante; si pensi, ad esempio, a segnalazioni anonime trasmesse in modalità cartacea.

- il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

9.1. La tutela della riservatezza del segnalante

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante.

In caso di segnalazioni effettuate tramite posta cartacea, i destinatari, una volta ricevuta la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

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

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

La tutela della riservatezza deve essere garantita non solo al segnalante, ma anche ai cd. facilitatori (persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione ed operante nel medesimo contesto lavorativo, ivi inclusi collaboratori ed ex-colleghi/colleghe).

9.2. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Le tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggetto della normativa.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata ai **responsabili della gestione della segnalazione**.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le misure di protezione delle ritorsioni si applicano non solo ai segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori, i/le colleghi/colleghe ed i parenti (entro il quarto grado) del segnalante e i soggetti giuridici collegati al segnalante.

9.3. Limitazioni alla responsabilità

Il segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Suddette limitazioni alla responsabilità si applicano anche ai c.d. facilitatori, ai colleghi/colleghe ed ai parenti del segnalante, nonché ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

10. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura può comportare per il personale dipendente la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa nazionale applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.