

ATTO ORGANIZZATIVO PER LA SEGNALEZIONE DELLE VIOLAZIONI EX D.LGS. 24/2023

REV.1_18 08 2026

PREMESSA

Il D.lgs. 24/2023, recependo i principi comunitari espressi nella Direttiva EU 2019/1937, ha introdotto criteri di protezione delle persone che segnalano violazioni del D.lgs. 231/2001, dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, con la finalità di consentire l'emersione, il contrasto e la prevenzione di condotte illecite pregiudizievoli per le organizzazioni e per l'interesse collettivo.

Il presente Atto organizzativo si pone l'obiettivo di dare seguito alle indicazioni dettate dalle predette Fonti, garantirne l'osservanza e, parallelamente, di fornire ai soggetti interessati le informazioni relative al processo di segnalazione delle condotte rilevanti.

In particolare, l'**OBIETTIVO DEL PRESENTE ATTO** è quello di illustrare:

- le modalità di invio delle segnalazioni;
- le tutele poste a carico dei segnalanti;
- il processo di gestione delle segnalazioni.

Il presente atto organizzativo, sentiti previamente gli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative in data 06 dicembre 2024, è stato adottato dal Consiglio di amministrazione, in questa sua seconda versione, in data 28 Luglio 2026.

DEFINIZIONI

Di seguito, le definizioni preliminari relative ai principali soggetti della disciplina descritta nel presente Atto organizzativo.

- **Azienda:** ente che adotta il presente atto organizzativo.
- **Gestore delle segnalazioni:** soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni. È un soggetto specificamente formato e che assicura, nei casi previsti, la riservatezza del Segnalante. Il Gestore delle segnalazioni è individuato nell'Organismo di Vigilanza della Azienda.
- **Segnalante:** soggetto autorizzato a inviare le segnalazioni al Gestore delle segnalazioni.
- **Segnalazione:** è la comunicazione, inviata al Gestore delle segnalazioni da parte del Segnalante, relativa a violazioni rilevanti.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La disciplina si applica **alle violazioni delle disposizioni normative nazionali** che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

In particolare, le condotte rilevanti possono essere riepilogate nella tabella che segue.

Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001.

Sono **espressamente escluse** dall'ambito della segnalazione, della divulgazione pubblica e della denuncia le rivendicazioni:

- legate all'interesse personale del Segnalante, che attengono ai rapporti con i colleghi e con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- relative a questioni attinenti alla materia della sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni la cui modalità di segnalazione sia già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali ed alle quali si applica, dunque, la disciplina di segnalazione già prevista.

CHI PUÒ SEGNALARE

I soggetti che possono procedere alla segnalazione (**SEGNALANTI**) sono:

- i **lavoratori** della Azienda, con un'accezione ampia del termine e con ciò intendendosi i dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale; i prestatori di lavoro intermittente; i soggetti che svolgono prestazioni occasionali; i lavoratori in somministrazione; gli apprendisti, i tirocinanti, eventuali volontari;
- i **lavoratori autonomi**, con un'accezione ampia del termine e con ciò intendendosi i lavoratori autonomi, anche occasionali, professionisti, i collaboratori coordinati e continuativi, i consulenti, i collaboratori autonomi occasionali;
- i **lavoratori e i collaboratori** che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti terzi che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Azienda;
- gli **azionisti** e/o coloro i quali detengono **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza**.

Le segnalazioni possono intervenire, altresì, nell'**ambito di un rapporto di lavoro cessato**, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché anche **quando il rapporto non sia ancora iniziato** e le informazioni siano state acquisite in fase precontrattuale.

A CHI E COME SEGNALARE

Le **SEGNALAZIONI** sono informazioni, comunicate al Gestore delle segnalazioni, relative a violazioni e/o alle condotte atte ad occultarle, relative agli ambiti sopra individuati, e per le quali il Segnalante ne sia venuto a **conoscenza nel contesto lavorativo**.

Le segnalazioni vanno recapitate al Gestore delle segnalazioni attraverso i canali più avanti descritti.

Il Gestore è l'unico soggetto che può accedere alla segnalazione e venire a conoscenza del contenuto della stessa e dell'identità del Segnalante, fatto salvo quanto previsto nel successivo paragrafo denominato LA RISERVATEZZA.

Il soggetto **GESTORE DELLE SEGNALAZIONI** è l'*Organismo di Vigilanza di NEX LINE S.R.L.*

Il soggetto Segnalante può indirizzare la propria segnalazione attraverso:

- la **PIATTAFORMA INFORMATICA WHISTLEBLOWING4YOU** rinvenibile sul sito internet aziendale;
- **LETTERA POSTALE**, indirizzata ad **ASSOSERVIZI SRL**, via Cefalonia 60, 25124, Brescia.
La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente ad una fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda con la segnalazione, che **deve necessariamente contenere**, in aggiunta agli elementi necessari e più avanti elencati, anche il **nominativo dell'Azienda interessata**. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi, all'esterno, la dicitura **RISERVATA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI NEX LINE S.R.L. PRESSO ASSOSERVIZI SRL**;
- la **SEGNALAZIONE ORALE**, telefonando al numero 331.6669346 espressamente dedicati al servizio Whistleblowing, attivi dal lunedì al venerdì dalle ore 14:00 alle ore 16:30, esclusi i consueti periodi festivi, ai quali risponde il Gestore delle segnalazioni, ovvero richiedendo, agli stessi numeri, un incontro.

VAGLIO PRELIMINARE E CONTENUTO DELLA SEGNALEZIONE

Preventivamente, la segnalazione è sottoposta a **VAGLIO DI PROCEDIBILITÀ**. Il Gestore delle segnalazioni provvederà, in tal senso, ad accertare che il soggetto segnalante sia legittimato ad effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della disciplina.

Successivamente le segnalazioni vengono sottoposte a **VAGLIO DI AMMISSIBILITÀ** ciò poiché le stesse devono permettere al soggetto ricevente di porre in essere l'adeguata istruttoria.

La segnalazione deve essere quanto più circostanziata e **DEVE CONTENERE ALMENO I SEGUENTI ELEMENTI MINIMI**:

- i **dati identificativi** della persona Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita);
- un **recapito** del Segnalante;
- nel caso di utilizzo del canale analogico, la dichiarazione espressa di voler beneficiare delle **tutele in materia whistleblowing**, ad es. inserendo la dicitura "riservata al Gestore delle segnalazioni";
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla segnalazione possono essere allegati i documenti che si ritengono utili.

La segnalazione è, pertanto, **ritenuta inammissibile se non è in grado di consentire al Gestore delle segnalazioni l'avvio dell'istruttoria** ed in particolare se:

- mancano i predetti dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- presenta caratteri di manifesta infondatezza;
- è caratterizzata dalla sola allegazione di documentazione in assenza di segnalazione vera e propria;
- è incomprensibile.

LA GESTIONE DELLA SEGNALEZIONE

Il **GESTORE DELLE SEGNALEZIONI** opera nel rispetto dei seguenti **PRINCIPI METODOLOGICI**:

- le segnalazioni ricevute sono gestite nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023,
- ogni segnalazione viene protocollata e archiviata con assoluta garanzia di riservatezza;
- ove il Segnalante sia identificato, viene rilasciato avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di sua ricezione;
- completata la fase di trasmissione dell'avviso di ricevimento, il Gestore delle segnalazioni valuterà la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione:
 - se la segnalazione è improcedibile, questa viene protocollata e archiviata e dell'improcedibilità va data comunicazione al Segnalante;
 - se la segnalazione è improcedibile ai fini della normativa in questione ma rilevante per le competenze di altra funzione aziendale, il Gestore delle segnalazioni provvederà al rinvio per competenza dando comunque comunicazione di ciò al

Segnalante. La pratica viene protocollata e archiviata ai fini della presente procedura;

- se la segnalazione è totalmente inammissibile, questa viene protocollata e archiviata e dell'inammissibilità va data comunicazione al Segnalante;
- la segnalazione viene gestita dal Gestore delle segnalazioni che pone in essere tutti gli accertamenti ed approfondimenti ritenuti necessari, ivi comprese richieste di integrazione al Segnalante ed interlocuzioni con lo stesso, con possibilità di coinvolgimento delle strutture aziendali che si ritengono necessarie ai fini dell'istruttoria, sempre garantendo la riservatezza del Segnalante;
- il Gestore fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa:
 - motivando relativamente all'eventuale archiviazione;
 - dando conto dell'accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua eventuale trasmissione agli organi competente;
 - dando conto dell'attività svolta fino a quel momento rappresentando la necessità di ulteriore tempo per svolgere l'istruttoria, riservandosi la comunicazione dell'esito finale;
- il Gestore delle segnalazioni si riserva di coinvolgere altre strutture aziendali o anche soggetti specializzati esterni (es. *IT specialist*) in considerazione della necessità di specifiche competenze tecniche e professionali necessarie allo svolgimento dell'istruttoria. In tal caso il Gestore garantisce tutte le tutele relative alla riservatezza del Segnalante;
- il Gestore delle segnalazioni darà conto delle risultanze dell'istruttoria all'organo dell'Azienda competente, fatta sempre salva la garanzia della riservatezza del Segnalante – alla luce di quanto descritto nel paragrafo *LA RISERVATEZZA*- e delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023. L'organo dell'Azienda competente, fatte salve le tutele predette, porrà in essere l'attività ritenuta necessaria ai fini della tutela aziendale;

Per quanto riguarda le **SEGNALAZIONI ORALI**, si applicano i seguenti principi metodologici:

- se la segnalazione è effettuata oralmente mediante telefonata, il Gestore la documenta per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione telefonica ovvero, previo consenso del Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Il resoconto potrà essere verificato, rettificato e confermato dal Segnalante;
- se la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, il Gestore la documenta mediante verbale che potrà essere verificato, rettificato e confermato dal Segnalante ovvero, previo consenso del Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Il verbale dovrà essere sottoscritto dal Gestore e dal Segnalante in duplice copia che rimarrà ad ognuna delle parti.

Nel caso in cui la **SEGNALAZIONE** venisse **INVIATA AD UN SOGGETTO DIVERSO** dal Gestore delle segnalazioni, il ricevente dovrà rinviarla -nel più breve tempo possibile, e non oltre 7 giorni- al soggetto designato alla gestione garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della comunicazione e dando notizia al Segnalante dell'avvenuta trasmissione.

Le **SEGNALAZIONI ANONIME** verranno protocollate e archiviate ma considerate come **non ammissibili** se il Segnalante non rende disponibile un recapito. Laddove, però, tali segnalazioni fossero puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, queste saranno trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie. In tal senso il Segnalante non godrà delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 fino a quando questo non sia, anche in un secondo momento, identificato.

Il Gestore delle segnalazioni effettua una attività di reportistica all'organo di vertice della Azienda, con cadenza semestrale, astenendosi dal comunicare i dati personali contenuti nella segnalazione.

NOTA BENE!

LE VIOLAZIONI DEL D.LGS. 231/2001 POSSONO ESSERE SEGNALATE SOLO TRAMITE CANALE INTERNO.

LA RISERVATEZZA

È GARANTITA LA RISERVATEZZA relativamente:

- all'identità del Segnalante;
- a ogni informazione relativa alla segnalazione.

La riservatezza è garantita in ogni fase di gestione della segnalazione e le informazioni riservate non possono essere condivise al di fuori della gestione della segnalazione salvo nel caso in cui vi sia il consenso del Segnalante.

Nel caso in cui l'istruttoria accertasse la tendenzialità e la mala fede del Segnalante, l'identità di quest'ultimo potrà essere resa nota in caso di richiesta motivata da parte del Segnalato se questo riterrà di dover tutelare eventuali lesioni dei propri diritti nelle sedi più opportune.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante non sarà rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

DIVIETO DI RITORSIONI E PROTEZIONE CONTRO LE STESSE

Il D.lgs. 23/2024 **VIETA OGNI FORMA DI RITORSIONE** nei confronti del Segnalante, Denunciante o di chi effettua una segnalazione pubblica.

Per ritorsione si intende ogni comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini, anche in via indiretta, un danno ingiusto al Segnalante.

La norma fornisce un elenco esemplificativo delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

NOTA BENE!

IL SEGNALANTE CHE RITENGA DI AVER SUBITO UNA RITORSIONE, ANCHE IN FORMA TENTATA O MINACCIATA, COME CONSEGUENZA DI UNA SEGNALAZIONE POTRÀ SEGNALARLO ALL'ANAC AL LINK <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

CONDIZIONI PER GODERE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Al fine di beneficiare di tale tutela è necessario che:

- al momento della segnalazione, il Segnalante abbia il fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- la segnalazione sia effettuata secondo i criteri descritti nel paragrafo *VAGLIO PRELIMINARE E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE*.

Il Segnalante perde la protezione dalle ritorsioni con irrogazione di sanzione disciplinare:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia;
- in caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo per dolo o colpa grave del Segnalante.

LIMITAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il D.lgs. 24/2023 prevede la **LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE PER LA RILEVAZIONE O DIFFUSIONE DI ALCUNE TIPOLOGIE DI INFORMAZIONI**, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;

- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il D.lgs. 24/2023 pone due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs. 24/2023 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

La limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, fini vendicatori, opportunistici e simili.

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione di informazioni si configuri come un reato, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del Segnalante (non è punibile, ad esempio, l'estrazione di documenti cui si aveva lecitamente accesso).

SOGGETTI AI QUALI SONO ESTESE LE TUTELE GARANTITE AL SEGNALANTE

Le tutele riservate al Segnalante sono garantite, altresì:

- al **facilitatore**, ossia alla persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione operante nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle **persone del medesimo contesto lavorativo** del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai **colleghi di lavoro** del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- agli **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- agli **enti presso** i quali il Segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

MISURE DI SICUREZZA, TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI

Le comunicazioni tra Gestore delle segnalazioni e Segnalante sono orientate alla massima tutela della riservatezza. Le segnalazioni, ed ogni documento a corredo, sono conservate a cura del Gestore delle segnalazioni che adotta ogni cautela al fine di garantirne la massima riservatezza. L'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al Gestore delle segnalazioni.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del regolamento UE 2016/679 e del D.lgs. 196/2003. In tal senso, la gestione delle segnalazioni determina un trattamento di dati sia di natura comune che di natura particolare, relativi a tutte le persone fisiche a vario titolo coinvolte nella

segnalazione, necessario per gestire e dare seguito alle segnalazioni e per dare attuazione agli obblighi di legge la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento. È stata predisposta e verrà diffusa adeguata "informativa privacy" per la platea di soggetti potenzialmente interessati. Va specificato che l'esercizio dei diritti degli interessati può essere limitato qualora da questi possa derivare un pregiudizio alla riservatezza del Segnalante. Il trattamento relativo alla gestione delle segnalazioni è censito nel registro delle attività di trattamento. La particolare delicatezza dei dati potenzialmente trattati presenta i rischi specifici che determinano la necessità di esecuzione di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

Il trattamento dei dati sarà orientato ai principi di: **trasparenza** (predisposizione di idonea informativa sul trattamento dei dati); **limitazione delle finalità** (le segnalazioni non sono utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse); **minimizzazione dei dati** (i dati manifestamente non utili non sono raccolti o se raccolti sono cancellati); **limitazione della conservazione** (i dati personali sono conservati per un arco di tempo superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono stati trattati e comunque non oltre i 5 anni dall'esito finale della procedura); **integrità e riservatezza** (garanzia, anche dal punto di vista tecnico, di adeguata riservatezza dei dati personali).

ASSOSERVIZI SRL opera come **Responsabile del trattamento** designato con separato accordo di nomina. È, inoltre, perfezionata la nomina di responsabile al trattamento per i membri del Comitato di gestione delle segnalazioni.

VIOLAZIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO

Ferma sempre restando l'eventuale responsabilità civile, penale e/o amministrativa, le violazioni del presente Atto organizzativo possono comportare, anche con riferimento a quanto previsto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo di Nex Line srl:

- applicazione di sanzioni disciplinari, determinate dal CCNL applicato, in capo al Segnalante che, in male fede, abbia fatto un improprio utilizzo delle prescrizioni contenute nel presente atto;
- applicazione di sanzioni disciplinari, determinate dal CCNL applicato, in capo al Segnalato laddove le segnalazioni siano fondate;
- applicazione di sanzioni disciplinari, determinate dal CCNL applicato, al Gestore delle segnalazioni laddove questi violino l'obbligo di riservatezza.

Inoltre, la violazione del D.lgs. 24/2023 può comportare l'applicazione di sanzioni amministrative, nei termini e nelle misure che seguono:

- da 10.000 a 50.000 euro nei confronti della persona fisica che abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro nei confronti della persona fisica che abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro nei confronti della persona fisica che abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo della Azienda;
- da 10.000 a 50.000 euro quando non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto, in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo della Azienda;
- da 10.000 a 50.000 euro quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle

segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il Gestore delle segnalazioni;

- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

DIFFUSIONE E INFORMAZIONE

Il presente atto organizzativo è diffuso mediante pubblicazione sul sito internet aziendale e attraverso affissione alla bacheca aziendale.

L'affissione in bacheca aziendale vale anche agli effetti dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ai dipendenti è garantita l'informazione tramite la diffusione del presente Atto organizzativo.