

GSD PRINA SILVIO S.R.L.

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING



1. PREMESSA

Con il termine “Whistleblowing” (letteralmente “soffiata”), si intende una segnalazione di un dipendente o di una delle figure meglio specificate al punto “2”, che denuncia eventuali illeciti commessi sul posto di lavoro di cui è testimone, dipendente o altro e che, successivamente a questa segnalazione, dovrà essere tutelato dal datore di lavoro.

Tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e trattamento delle Segnalazioni Whistleblowing (anche “segnalazioni”) devono garantire l’assoluta riservatezza delle informazioni ricevute, nonché, in particolare:

- dell’identità dei soggetti segnalanti,
- dell’identità dei segnalati,
- dell’identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione,
- del contenuto della segnalazione,
- di tutta la documentazione allegata alla segnalazione, nonché di quella prodotta nel corso della gestione della segnalazione stessa.

Si rinvia, sul punto, ai Capitoli 7 e successivi.

È tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, nonché dei soggetti segnalanti ai sensi della legge vigente e, in particolare, del Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (cd. GDPR), del Codice della Privacy (D. Lgs. 196/03) e delle Linee Guida del Garante Privacy sul trattamento dei dati personali in ambito lavorativo (del 26 novembre 2016) nonché sull’utilizzo di posta elettronica ed internet (1° marzo 2007) e loro successive modifiche e integrazioni.

Nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione ai sensi della presente Procedura sono accordate specifiche tutele, come indicate al Capitolo 7.

In particolare, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione.



L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla Società.

Al soggetto segnalante viene anche riconosciuta la limitazione di responsabilità in caso di rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazione, nonché la possibilità di richiedere assistenza o consulenza a titolo gratuito a particolari enti del terzo settore individuati dall'ANAC.

2. AMBITO SOGGETTIVO

Le segnalazioni possono essere inviate dai soggetti espressamente individuati dal D.lgs. 24/2023, ossia:

- lavoratori della Società, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, apprendistato, lavoro accessorio, gli assunti in periodo di prova, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, oltre che i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti e i volontari;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- fornitori: lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa fornendo beni o servizi o realizzando opere in favore della Società;
- azionisti, da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni societarie;
- persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

Tutti i soggetti sopra elencati possono effettuare le segnalazioni quando il rapporto giuridico

- è in essere,
- non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali,
- successivamente allo scioglimento dello stesso se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative, ovvero durante il periodo di prova.

Inoltre, le misure di tutela previste e descritte al successivo Capitolo 7, con esclusione della tutela della riservatezza, sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante);
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante (soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra le parti);
- enti di proprietà di chi segnala (enti di cui il soggetto segnalante è titolare in via esclusiva oppure in cui il soggetto detiene la partecipazione maggioritaria);
- enti per i quali il segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per GDS Prina Silvio S.r.l. (di seguito anche la "Società" o "GSD"));
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del soggetto segnalante (es. partnership tra imprese).



3. AMBITO OGGETTIVO

3.1. Potenziale oggetto della segnalazione, ai sensi del D.lgs. 24/2023

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 oggetto della segnalazione possono essere violazioni, anche sospette, intese come comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da GSD.

Al fine di comprendere, concretamente, il perimetro di applicazione del presente documento, si riportano alcuni esempi di fatti suscettibili di segnalazione:

- ✓ violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività della Società, contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società;
- ✓ violazione dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società;
- ✓ l'eventuale commissione di reati da parte di dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (consulenti, collaboratori, etc.) che possano ingenerare eventuali responsabilità della Società.

3.2. Esclusioni

Sono escluse dalle segnalazioni di interesse ai sensi della normativa in materia di whistleblowing - che quindi non saranno gestite secondo quanto previsto dal presente documento - quelle di seguito indicate:

- contestazioni o rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto questioni interpersonali. Le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, dovranno continuare ad essere inviate alle competenti funzioni aziendali;
- reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle prestazioni svolte dalla Società;



- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni palesemente prive di fondamento, nonché le cd. mere voci o il “sentito dire”.

3.3. Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante precisa nella segnalazione, in modo più circostanziato possibile, le informazioni sulla violazione di sua conoscenza.

In particolare, le segnalazioni devono le seguenti caratteristiche minime, necessarie allo svolgimento delle attività di indagine sul fatto segnalato:

- indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- descrizione chiara e completa del fatto;
- indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui viene attribuito il fatto segnalato.

Il segnalante può, altresì, allegare documenti alla segnalazione per fornire elementi ulteriori conoscitivi, nonché indicare altri soggetti a conoscenza dei fatti.

4. CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate

- inviando una comunicazione per posta, scrivendo all'indirizzo della Sede legale della Società e indirizzando la missiva all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza;

La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse:

1. la prima, con i dati identificativi del segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
2. la seconda, con la segnalazione.

Le due buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa, che rechi all'esterno la dicitura “riservata all'Organismo di Vigilanza – whistleblowing”;

- oralmente, tramite richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, presso la sede della Società e/o altro luogo indicato dall'Organismo stesso.

Il contenuto dell'incontro verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della segnalazione e sottoscritto dal segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Coloro che intendono presentare una segnalazione whistleblowing devono specificare di voler mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste in caso di ritorsione, impiegando – al momento dell'utilizzo di uno dei canali messi a disposizione – la dicitura “*segnalazione whistleblowing*”.



5. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D.lgs. 231/01, di GSD.

Nel caso in cui un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione attraverso canali ulteriori rispetto a quelli predisposti dalla Società, questi dovrà:

- trasmetterla all'Organismo di Vigilanza immediatamente e, comunque, entro e non oltre 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza,
- contestualmente dare al segnalante notizia di tale trasmissione, ove possibile.

Qualora il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, il segnalato o sia comunque persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione può essere indirizzata:

- ai membri dell'Organismo di Vigilanza che non si trovano in situazione di conflitto di interessi;
- qualora l'intero Organismo di Vigilanza versi in conflitto di interessi, agli Amministratori.

Nella gestione delle attività operative e istruttorie, il gestore della segnalazione può essere supportato dalle strutture organizzative aziendali di volta in volta competenti ovvero dai professionisti esterni allo scopo incaricati.

6. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE

La segnalazione inviata viene ricevuta dall'Organismo di Vigilanza ovvero allo stesso trasmessa dal soggetto, diverso dal gestore della segnalazione, a cui è stata inviata.

L'Organismo di Vigilanza rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa.

6.1. Analisi preliminare

Anzitutto l'Organismo di Vigilanza verifica l'ammissibilità della segnalazione e, in particolare:

- se non rientra nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/23, l'Organismo di Vigilanza la inoltra alla struttura organizzativa eventualmente competente, archivia la segnalazione e ne dà comunicazione al segnalante, ove non anonimo;
- se la genericità del contenuto della stessa non consente di comprenderne i fatti o se i documenti sono inappropriati o inconferenti, l'Organismo di Vigilanza archivia la segnalazione e ne dà comunicazione al segnalante, ove non anonimo.

6.2. Attività di verifica sul contenuto della segnalazione

Se la segnalazione risulta rientrante nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/23 e risulta supportata da elementi sufficienti per procedere, l'Organismo di Vigilanza avvia la fase di indagine e, a tal fine, può:

- richiedere chiarimenti e integrazioni al segnalante, se non anonimo;
- richiedere chiarimenti a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele (es. quando la segnalazione non è correttamente circostanziata);
- acquisire documenti interni all'Azienda;
- procedere all'audizione di altri esponenti aziendali che, sulla scorta del contenuto della segnalazione, potrebbero essere informati dei fatti oggetto della segnalazione stessa;
- avvalersi, nel caso in cui la segnalazione lo renda necessario, di consulenti esterni specializzati nello svolgimento di attività investigativa ovvero esperti nelle materie giuridiche specialistiche connesse all'oggetto della segnalazione;

- procedere all'audizione del segnalato qualora ciò non pregiudichi lo svolgimento delle attività e le tutele garantite al segnalante ai sensi del successivo Capitolo 7. L'Organismo di Vigilanza non ha l'obbligo di informare il segnalato dell'esistenza di una segnalazione che lo riguarda, ma se il segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e l'Organismo di Vigilanza dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Al termine delle verifiche, l'Organismo di Vigilanza:

- archivia la segnalazione in caso di infondatezza della stessa;
- condivide l'esito delle verifiche con le competenti strutture aziendali come indicato al successivo paragrafo 6.4. (es. affinché la Società proceda a modificare il sistema di controllo o a revisionare le procedure o ad avviare un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto segnalato).

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza fornisce riscontro al segnalante che può anche essere meramente interlocutorio (a titolo esplicativo, può essere comunicato l'avvio dell'istruttoria interna e il relativo stato di avanzamento), fermo restando che, al termine dell'istruttoria, l'esito finale dovrà essere comunicato al Segnalante. Il riscontro è fornito anche nel caso in cui la segnalazione non rientri nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/23, al fine di informarne il segnalante.

6.4. Azioni conseguenti all'istruttoria

Alla conclusione dell'istruttoria, se l'Organismo di Vigilanza non ritiene che vi siano i presupposti per l'archiviazione della segnalazione, lo stesso procede come segue:

- informa gli Amministratori dell'esito dell'accertamento, al fine dell'adozione dei provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela della Società, ivi compresa la denuncia alle Autorità competenti;



- comunica l'esito dell'accertamento agli Amministratori della Società, affinché provvedano ad individuare ed attuare le azioni di miglioramento eventualmente opportune, nonché per l'avvio dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

6.5. Registrazione e archiviazione

Per le segnalazioni è prevista l'attivazione di archivio informatico e/o cartaceo, tenuto e curato dall'OdV.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione vengono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento di queste e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura.

Le segnalazioni anonime ricevute attraverso canali interni sono registrate e viene conservata la documentazione non oltre cinque anni per rendere ritracciabile la segnalazione nel caso in cui l'identità del soggetto sia stata scoperta e questo possa beneficiare delle tutele previste per il segnalante.

7. TUTELE

Le forme di tutela di seguito elencate sono accordate ai segnalanti ed agli altri soggetti indicati nel precedente Capitolo 2, a condizione che gli stessi:

- abbiano effettuato la segnalazione in buona fede, segnalando fatti veri e avendo fondato motivo di ritenere che la circostanza oggetto della segnalazione stessa fosse veritiera (es. il segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e che le stesse rientrassero nell'ambito oggettivo della segnalazione;
- il segnalante ha rispettato la procedura prevista dal presente documento aziendale.

Le tutele descritte al presente Capitolo non si applicano quando sia stata accertata con sentenza (anche non passata in giudicato) la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o per gli stessi reati connessi alla denuncia o la responsabilità civile del segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, possono applicarsi, inoltre, sanzioni disciplinari.

7.1. Riservatezza

Ad eccezione delle "Esclusioni" previste al successivo Paragrafo 7.5, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto conseguente alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante e le ulteriori informazioni relative alla segnalazione ricevuta non possono essere condivise, senza il consenso del segnalante, con soggetti diversi dall'Organismo di Vigilanza e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle segnalazioni, nonché dall'eventuale consulente esterno incaricato dall'OdV.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del segnalante, alla funzione competente per i provvedimenti disciplinari allorquando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla



segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

In tali ipotesi, è dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante non viene rilevata fino alla chiusura dell'istruttoria.

Dopo questo termine l'identità del segnalante può essere disvelata dall'Autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.

Nell'ambito, invece, del procedimento penale, avviato nei confronti del segnalato, l'identità è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari.

Qualora l'Autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

In ogni caso, restano ferme le responsabilità del segnalante qualora la segnalazione sia stata effettuata in mala fede e, quindi, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile.

7.2. Tutela da ritorsioni

Nei confronti del segnalante e degli altri soggetti indicati al Capitolo 2 non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

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

- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamento psichiatrici o medici.

I soggetti tutelati che ritengono di aver subito una ritorsione possono comunicarlo all'Autorità Nazionale Anticorruzione, mediante il canale esterno gestito dall'ANAC, disponibile al seguente sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Se si tratta di una ritorsione tentata o minacciata, il segnalante deve fornire elementi da cui si possa desumere l'effettiva sussistenza della minaccia. In caso di allegazione di fatti da parte del segnalante, è onere del soggetto che ha tentato o minacciato la ritorsione dimostrare che i fatti allegati sono estranei alla segnalazione effettuata.

Se nei procedimenti giudiziari o amministrativi o nelle controversie stragiudiziali oppure nelle domande risarcitorie presentate all'Autorità Giudiziaria il segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito una ritorsione, il soggetto che ha posto in essere tali condotte deve dimostrare il contrario (dimostrare che l'azione intrapresa non ha nessun collegamento con la segnalazione).

L'inversione dell'onere della prova non si applica ai soggetti diversi dai segnalanti (es. facilitatori, ente di proprietà del segnalante, etc.).

7.3. Le misure di sostegno

Il segnalante ha la possibilità di rivolgersi per la migliore effettuazione della segnalazione agli enti del Terzo settore (il cui elenco è reperibile al sito internet dell'ANAC), i quali prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7.4. Limitazioni di responsabilità

Il segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segretezza, rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.p.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità si applica anche per comportamenti, atti o omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione (non superflui).

L'esenzione da responsabilità opera solo se sussistono alcune condizioni, quali:

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il segnalante ha fatto le copie di atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso);



- al momento della segnalazione il segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici);
- il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrassero nell'oggetto delle segnalazioni, avendo altresì effettuato la segnalazione secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

7.5. Esclusioni

Le misure e le tutele previste dal presente Capitolo, e sopra descritte, non si applicano a coloro i quali hanno effettuato la segnalazione in mala fede ovvero quando sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

7.6. Il trattamento dei dati personali

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità della normativa in tema di protezione dei dati personali.

La Società ha predisposto un'informativa specifica per il segnalante.

8. DENUNCIA

Il segnalante può liberamente rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

Rimane fermo l'obbligo per i soggetti che ricoprono la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio di denunciare alle competenti Autorità giudiziarie ai sensi degli artt. 361 e 362 c.p.p..

9. SISTEMA SANZIONATORIO

Sono previste sanzioni in caso di mancato rispetto della presente Procedura.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al segnalante che abbia effettuato segnalazioni in malafede e che si rivelino infondate, qualora venga accertata con sentenza (anche non passata in giudicato) la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o per gli stessi reati connessi alla denuncia oppure la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa;
- sanzioni a carico dei soggetti preposti all'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione ovvero in caso di omessa attività di verifica relativa alla segnalazione ricevuta;
- sanzioni a carico del soggetto che commette ritorsioni;
- sanzione disciplinare in capo al segnalato nel caso in cui il Gestore della Segnalazione, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della segnalazione e venga avviato il procedimento disciplinare interno.

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