



PROCEDURA PR-WB-01

**“SISTEMA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI
SOSPETTI REATI - WHISTLEBLOWING” –
D. LGS. 24/2023**

Rev.	Data	Descrizione della modifica	Preparazione e Verifica	Approvazione
00	10/03/2025	Prima emissione	Consiglio di Amministrazione	Consiglio di Amministrazione



INDICE

1.	<i>Scopo e campo di applicazione</i>	3
2.	<i>Riferimenti normativi</i>	3
3.	<i>Terminologia e definizioni</i>	4
4.	<i>Principi di riferimento</i>	5
5.	<i>Soggetti legittimati a presentare una segnalazione</i>	5
6.	<i>Oggetto della segnalazione</i>	6
7.	<i>Soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni</i>	8
8.	<i>Conflitto di interessi</i>	9
9.	<i>Modalità per inviare una segnalazione interna</i>	9
10.	<i>Segnalazioni anonime</i>	9
11.	<i>Contenuto delle segnalazioni</i>	10
12.	<i>Presentazione della segnalazione ad un soggetto diverso dal gestore</i>	10
13.	<i>Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione</i>	10
14.	<i>Misure di protezione: soggetti interessati</i>	11
15.	<i>Misure di protezione: obbligo di riservatezza</i>	11
16.	<i>Misure di protezione: divieto di ritorsione e/o discriminazione</i>	12
17.	<i>Tutele del segnalato</i>	13
18.	<i>Canale di segnalazione esterno – ANAC</i>	13
19.	<i>Divulgazioni pubbliche</i>	14
20.	<i>Denuncia all’Autorità Giudiziaria</i>	14
21.	<i>Responsabilità del segnalante</i>	14
22.	<i>Gestione della Procedura e modifiche</i>	15
23.	<i>Sanzioni</i>	16



1. Scopo e campo di applicazione

La presente Procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni relative alle ipotesi di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono un interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato ai sensi del D. Lgs. 10 marzo n. 24/2023.

La presente Procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei Dati Personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, nonché di tutti i soggetti coinvolti e/o menzionati nella segnalazione; ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

La presente Procedura, approvata dal Consiglio di Amministrazione, regola e disciplina, anche attraverso indicazioni operative:

- il processo di invio, ricezione, analisi, utilizzo dei canali, condizioni, riservatezza, conservazione, divulgazione, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi D. Lgs. 24/2023, trasmesse dal segnalante;
- le forme di tutela della riservatezza del segnalante, con le relative misure di sostegno e protezione per evitare possibili ritorsioni nei suoi confronti;
- le Limitazioni delle responsabilità.

2. Riferimenti normativi

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 riguardante disposizioni per la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea ha previsto un sistema di tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico che per i lavoratori appartenenti al settore privato che segnalino un illecito di cui abbiano avuto conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. Whistleblowing).

In particolare, il suddetto Decreto Legislativo, ha introdotto anche nel settore privato talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione etc..) nei confronti dei soggetti apicali e/o dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio, prevedendo che tale sistema di segnalazione costituisca parte del Modello di Organizzazione e Gestione.

Il presente Decreto Legislativo si applica dunque ai soggetti del settore privato che:

- a) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto (che ripropone l'Allegato alla Direttiva UE), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- c) sono diversi dai soggetti di cui al numero b), sono dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

A tal fine, il Modello di Organizzazione e Gestione adottato, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, da Hide S.p.A. ("Società") prevede l'implementazione di una apposita Procedura, al fine di adottare e disciplinare un sistema di segnalazione di



illeciti e violazioni, con il quale un soggetto operante per conto della Società contribuisce o può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la medesima.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di Dati Personali, trova applicazione anche il Regolamento Europeo 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei Dati Personali, nonché alla libera circolazione di tali Dati ("GDPR") e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, insieme al Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 ("Codice Privacy").

Lo scopo principale del "Whistleblowing" è quindi quello di **risolvere** o, se possibile, di **prevenire** eventuali **problematiche che potrebbero derivare da un illecito aziendale** o da un'irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

3. Terminologia e definizioni

Consiglio di Amministrazione: organo collegiale al quale è affidata la gestione della Società.

Procedura: insieme di istruzioni/operazioni adottate da Hide S.p.A., predisposto al fine di prevenire i reati di cui al D. Lgs. 24/2023.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni (atti od omissioni), comportamenti, fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito dal D. Lgs. 24/2023.

Segnalazione in malafede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Società: Hide S.p.A.

Whistleblowing: il sistema di segnalazione di illeciti o violazioni di cui al D. Lgs. 24/2023.

Segnalante (o Whistleblower): il soggetto che segnala illeciti o violazioni di cui al D. Lgs. 24/2023.

Segnalato: il soggetto destinatario della segnalazione.

Gestore delle segnalazioni: soggetto nominato dalla Società che riceve/gestisce le segnalazioni.

Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante: 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 o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei Dati Personali.



4. Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella presente Procedura operano nel rispetto del Sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le Normative di Legge ed i Regolamenti vigenti nel rispetto dei principi di seguito riportati.

- **Conoscenza e consapevolezza:** la presente Procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro inter-relazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.
- **Garanzia della riservatezza dei Dati Personali e tutela del soggetto segnalante e del segnalato:** tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.
- **Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in "malafede":** tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 24/2023, in sede civile (a titolo di diffamazione e/o calunnia), in sede penale (a titolo di dolo o colpa grave) e nelle altre sedi competenti.
- **Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio:** tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

5. Soggetti legittimati a presentare una segnalazione

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- i dipendenti, ossia tutte le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, incluso il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro;
- i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50;
- tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell'art. 2222 del Codice Civile e del Capo I della L. 22 maggio 2017, n. 81 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli);
- i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell'art. 409, n. 3, del Codice di procedura civile;
- gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) dell'ente;
- gli azionisti;
- i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso la Società.

Rientrano tra i Segnalanti anche le persone: (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.



6. Oggetto della segnalazione

Il Legislatore ha individuato alcune tipologie di illeciti da considerare e solo queste rilevano perché una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia possano essere considerate ai fini dell'applicabilità della disciplina. In particolare, sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene un rapporto giuridico qualificato considerato dal Legislatore. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 24/2023, in particolare:

Violazioni delle disposizioni normative nazionali in cui rientrano:

- gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE;
- i reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite.

Violazioni della normativa europea (Allegato 1 D. Lgs. 24/2023 e tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione) in cui rientrano:

- Gli illeciti civili, amministrativi, penali e contabili;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle Società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle Società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5);
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Le segnalazioni, dunque, possono includere tutti i casi precedentemente menzionati, a titolo esemplificativo e senza pretesa di esaustività; di seguito, sono riportati alcuni esempi:

- violazioni di obblighi/disposizioni di Regolamenti interni;
- violazione in materia di sicurezza sul lavoro (ad es. mancato utilizzo di dispositivi di protezione individuale, disattivazione misure di sicurezza di macchine e attrezzature, mancata partecipazione ai corsi di formazione, ecc.);
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (ad es. appropriazione di denaro e/o di materiale e/o di altri apparati messi a disposizione dall'organizzazione per lo svolgimento dell'attività lavorativa, elaborazione di



- fatture false, mancata predisposizione dei documenti che attestano il pagamento o il trasporto, corruzione, ecc.);
- atti od omissioni che ledono interessi finanziari dell'organizzazione (ad es. falsificazioni di documentazione fiscale);
 - comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni (ad es. corruzione, ecc.).
 - danno patrimoniale e/o d'immagine della Società (ad es. impiego di frasi diffamatorie sui canali social);
 - condotte volte ad occultare le violazioni (ad es. occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, di conseguenza, oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia non possono essere:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- segnalazioni basate su voci correnti, notizie palesemente prive di fondamento o già di dominio pubblico.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture della Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la Procedura di segnalazione, con le relative tutele, potrà non essere attivata, anche se la segnalazione sarà inviata/recapitata tramite le modalità previste dal presente documento, nelle seguenti circostanze:

- segnalazione non circostanziata che non consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es.: illecito commesso, periodo di riferimento, le cause e la finalità dell'illecito, persone/unità coinvolte etc.) ovvero segnalazioni fondate su meri sospetti o voci;
- segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e.

Rimane fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o situazioni segnalati, a tutela del soggetto segnalato.



7. Soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni

Hide S.p.A., ha identificato come Gestore delle segnalazioni A&A Consulenza S.r.l., espressamente autorizzata e formata a trattare i Dati ai sensi degli artt. 28 e 32 del GDPR e dell'art. 4 comma 2 D. Lgs. 24/2023.

Il Gestore delle segnalazioni, secondo quanto disposto dal Decreto, assicura la protezione dei Dati Personali e la **riservatezza** dell'identità del Segnalante, del Segnalato e tutte le altre Persone coinvolte nella Segnalazione; del contenuto della Segnalazione e della documentazione relativa alla Segnalazione, ed avranno il compito di:

- dare diligente **avviso di ricezione** entro **7 giorni** alla data di ricezione della segnalazione;
- dare diligente **seguito** alla Segnalazione;
- adottare misure per **verificare la completezza e fondatezza** delle informazioni;
- **mantenere le interlocuzioni** con il Segnalante e richiedere, se necessario, **integrazioni** o ulteriori confronti ed approfondimenti;
- svolgere attività di **indagine** anche con il coinvolgimento di **consulenti esterni**, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura;
- **fornire riscontro** alla segnalazione entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento.

Durante la verifica e la gestione della segnalazione, il Gestore procederà ad ogni attività ritenuta opportuna al fine di:

- valutare la gravità degli illeciti, delle violazioni e delle irregolarità segnalate ed ipotizzarne le possibili conseguenze pregiudizievoli;
- individuare le attività da svolgere per accertare se gli illeciti, le violazioni e le irregolarità segnalate siano stati effettivamente commessi;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando ad esempio l'opportunità di:
 - o convocare il Whistleblower per ottenere maggiori chiarimenti;
 - o convocare i soggetti che nella segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;
 - o acquisire documentazione utile;
 - o convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella segnalazione come l'autore dell'irregolarità (segnalato).
- individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verificano eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati, verificati o accertati;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le **segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare** o altrimenti **recare pregiudizio al segnalato**, nonché ogni altra forma di abuso del presente Documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede civile, penale, disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi della Procedura, il Gestore delle segnalazioni sarà tenuto a documentare, mediante la conservazione, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle funzioni istituzionali.

Le segnalazioni saranno conservate su apposito registro in conformità all'art. 30 del GDPR, mantenuto aggiornato con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.



Nel caso di assenze più o meno prolungate del Gestore della segnalazione (es. ferie e malattie), al fine di garantire il rispetto dei termini previsti dal Decreto, verrà di volta in volta nominato un soggetto sostitutivo debitamente formato in tema di Privacy e Whistleblowing.

8. Conflitto di interessi

Laddove il Gestore delle Segnalazioni versi in un'ipotesi di **conflitto di interessi** rispetto ad una specifica Segnalazione, ovvero quelle fattispecie in cui per esempio il gestore coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, si ritiene che ricorra una delle condizioni per accedere ai Canali di Segnalazione Esterna ad ANAC.

9. Modalità per inviare una segnalazione interna

La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle segnalazioni, mette a disposizione nel sito, un'apposita piattaforma all'interno della quale sarà possibile effettuare una segnalazione in forma scritta od orale, senza la necessità di registrarsi tramite username e password.

1. Nel primo caso, ossia l'invio di una segnalazione in forma scritta, il modulo dovrà essere compilato almeno nelle sue parti essenziali, al fine di consentire al Gestore di svolgere al meglio l'istruttoria.
All'atto di inserimento di una nuova segnalazione, sarà possibile configurare il modulo affinché non vengano obbligatoriamente richiesti i Dati del segnalante (nome, cognome e indirizzo email).
2. Nel caso di segnalazione in forma orale, il segnalante potrà scegliere se richiedere un incontro diretto con il Gestore oppure registrare un messaggio vocale all'interno della piattaforma. Nel primo caso, sarà cura del Gestore contattare il segnalante per fissare un incontro entro un termine ragionevole. Nel secondo caso, la piattaforma permette di camuffare la propria voce.

Nel momento in cui, la segnalazione scritta, la richiesta di incontro oppure il messaggio vocale verrà inserito all'interno della piattaforma, il Gestore della segnalazione riceverà una mail di notifica. Resta fermo che nessuna informazione sensibile relativa al segnalante verrà riportata nel corpo/oggetto della predetta mail.

Per consultare lo stato di avanzamento della segnalazione, al segnalante verranno fornite delle credenziali specifiche quali ID di segnalazione e codice di accesso.

A tutela della riservatezza del segnalante:

- ciascuna segnalazione sarà gestita esclusivamente dal Destinatario (A&A Consulenza S.r.l.);
- al Gestore delle segnalazioni sarà fornito un nome utente e una password per accedere al portale. La password dovrà essere cambiata regolarmente, seguendo criteri di complessità e controllando che non sia già stata utilizzata precedentemente;
- la piattaforma non registra l'indirizzo IP del segnalante e altresì non utilizza cookie che permettano di profilare o identificare l'utente: verranno utilizzati solo cookie tecnici che saranno cancellati automaticamente dal dispositivo dell'utente nel momento in cui si disconnetterà dal servizio.

Nel caso in cui vengano forniti Dati Personali del segnalante, quali per esempio nome, cognome e indirizzo email oppure file allegati, questi verranno cifrati all'interno del database.

10. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno paragonate alle segnalazioni ordinarie e dunque prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.



11. Contenuto delle segnalazioni

Il soggetto che effettua la segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Gestore delle segnalazioni di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la ricevibilità e la fondatezza della segnalazione.

La **segnalazione deve contenere** i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che sarà tenuta riservata dal Gestore delle segnalazioni). Resta ferma la possibilità di poter presentare una segnalazione anonima nel rispetto di quanto prescritto al punto 10;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione che costituiscano o possano costituire un illecito rilevante ai fini del D.lgs. 24/2023;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- d) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- e) indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione e/o di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- f) ogni altra informazione o documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza e fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

In ogni caso, il Gestore delle segnalazioni, in sede di istruttoria, potrà richiedere l'eventuale ulteriore documentazione che riterrà opportuna o necessaria a corredo della segnalazione.

La **segnalazione** può essere ritenuta **inammissibile** per:

- mancanza dei Dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione al Gestore;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile il Gestore delle segnalazioni potrà procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

12. Presentazione della segnalazione ad un soggetto diverso dal gestore

Nel caso in cui la **segnalazione** sia **presentata ad un soggetto diverso rispetto al Gestore** delle segnalazioni e sia qualificabile come segnalazione oggetto della presente Procedura dalla stessa persona segnalante, tale soggetto dovrà **trasmetterla al Gestore** delle segnalazioni, entro 7 giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al segnalante.

Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele del Decreto, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione potrà essere considerata e trattata quale segnalazione ordinaria, in quanto tale estranea alla presente procedura ed alla disciplina del decreto e gestita dalle funzioni aziendali competenti.

13. Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione

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, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti



del segnalato o del segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione).

14. Misure di protezione: soggetti interessati

La tutela è riconosciuta, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

In particolare, la tutela si estende anche a:

- facilitatore;
- soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione;
- collegli di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante: in questo caso, presupposto per l'applicazione delle tutele è l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso;
- enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti: è possibile che le ritorsioni siano poste in essere anche nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo.

Il Legislatore inoltre prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, 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.

Questa costituisce una forma di tutela estesa, poiché mira a garantire sia il segnalante per favorire una segnalazione efficace e proteggere la sua identità, sia il diritto di difesa della persona oggetto della segnalazione.

15. Misure di protezione: obbligo di riservatezza

La Società assicura che le informazioni raccolte relative alla segnalazione e all'identità del soggetto che ha effettuato la segnalazione, del facilitatore e delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione rimangano **riservate** nel rispetto delle norme in materia di protezione dei Dati Personali (Reg. UE 679/2016), fatta eccezione per i casi in cui:

- il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri Dati Personali;
- sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità);
- sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;
- risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata;
- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura.



La **violazione dell'obbligo di riservatezza** è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali Dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento UE 679/2016.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'identità della persona segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.

Nell'ambito del Procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non potrà essere rilevata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e sulla conoscenza dell'identità della persona segnalante e sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nella suddetta ipotesi sarà dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni sulle rivelazioni dei Dati riservati, nonché nella procedura interna quando la rivelazione è indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

16. Misure di protezione: divieto di ritorsione e/o discriminazione

Per **ritorsione** si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria 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. Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

Per **misure discriminatorie** si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione e/o reazione sfavorevole al segnalante.

I soggetti che segnalano, secondo la presente Procedura, condotte illecite o violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio, non possono essere licenziati, sospesi o destinatari di misure equivalenti, demansionati, revocati, sostituiti, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

I soggetti che possono comunicare le presunte ritorsioni, oltre al segnalante, sono soggetti che, avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante;
- soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Tali soggetti e l'Organizzazione Sindacale eventualmente indicata dal medesimo, qualora ritengano di aver subito o che stiano subendo una misura discriminatoria, provvedono a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione ad ANAC, affinché provveda a valutarne la fondatezza. In particolare, è necessario fornire ad ANAC elementi oggettivi dai



quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Nel caso in cui ANAC ritenga integrata la discriminazione, valuta – con l'ausilio dei dirigenti/responsabili delle aree coinvolte/i - i possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle funzioni competenti della Società per ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e, far perseguire, se del caso, in via disciplinare e/o penale, l'autore della discriminazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è in ogni caso nullo, al pari del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante a seguito della segnalazione.

È onere del Datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione dei soggetti a cui è riconosciuta la tutela ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di discriminazione di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del D.lgs. 24/2023, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata ed a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

17. Tutele del segnalato

In conformità con la Normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela previste a garanzia della riservatezza del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla Legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

18. Canale di segnalazione esterno – ANAC

Nei casi in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- qualora non sia stato istituito un canale di segnalazione interna ovvero quando lo stesso, anche se previsto, non è attivo;
- quando il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- quando la Segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- quando sulla base delle particolari circostanze del caso il Segnalante ha fondati motivi, precisi e concordanti, di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- quando sulla base delle particolari circostanze del caso il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

il Segnalante potrà effettuare una Segnalazione c.d. esterna, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.



Le Segnalazioni esterne possono essere effettuate, attraverso gli strumenti adottati da ANAC, in forma scritta tramite la piattaforma informatica Whistleblowing - www.anticorruzione.it, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

È previsto l'obbligo per l'ANAC di notificare un avviso di avvenuta ricezione della segnalazione all'Interessato entro 7 giorni, e di dare un riscontro in merito alla segnalazione entro il termine di 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro 6 mesi.

19. Divulgazioni pubbliche

Divulgare pubblicamente vuol dire 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.

Nei casi in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione attraverso i Canali Interni e i Canali Esterni, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC, e in tutti questi casi non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti oppure in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- il Segnalante ha ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- il Segnalante ha ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa;

il Segnalante può effettuare una Divulgazione Pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

20. Denuncia all'Autorità Giudiziaria

Il Decreto riconosce al soggetto segnalante anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità Giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

21. Responsabilità del segnalante

Le limitazioni di responsabilità civile, penale e amministrativa nei confronti del segnalante operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. al momento della rivelazione o diffusione c'erano fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione,



ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, *gossip*, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);

2. la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del Decreto).

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare (art. 20, co. 1 e 2, del d.lgs. n. 24/2023).

Il segnalante è consapevole delle responsabilità previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi.

Qualora a seguito di verifiche interne la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, civili e penali anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del D.lgs. 24/2023 nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

Non sarà in ogni caso punito l'Ente o la persona che riveli o diffonda **informazioni coperte dall'obbligo di segreto** che offendono la persona coinvolta o denunciata, quando:

- al momento della rivelazione o diffusioni delle stesse vi fossero fondati motivi per ritenere la rivelazione o diffusione delle stesse necessaria per svelare la violazione;
- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia è stata effettuata nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel D. Lgs. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

L'Ente o la persona tutelata ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca "di per sé" un reato (art. 20, co. 3, d.lgs. n. 24/2023). Ciò vale, quindi, ove **l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti** sia avvenuto in modo lecito.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante in "malafede", e sono altresì fonte di responsabilità 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 presente procedura.

22. Gestione della Procedura e modifiche

La presente Procedura è stata approvata dalla Società, che ha in ogni caso la responsabilità di approvare eventuali aggiornamenti e/o modifiche della presente.

La Società si riserva in ogni caso il diritto di modificare, revocare integralmente o parzialmente tale procedura in qualsiasi momento e senza preavviso.

La conservazione delle sue precedenti versioni è a carico della funzione amministrativa per fini di consultazione e per il rilascio di copie autorizzate.

La Società pubblicherà sul sito istituzionale un'Informativa con cui comunicherà l'attuazione del canale di segnalazione interno in conformità al D. Lgs. n. 24/2023.



23. Sanzioni

In tema di regime sanzionatorio, la Normativa, nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distingue, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

- A. nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- B. nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il Gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni²¹;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile 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 Personali¹⁴⁶;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che 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 sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che 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.