

**REGOLAMENTO PER LA
SEGNALAZIONE DI ILLECITI E
IRREGOLARITÀ:
“WHISTLEBLOWING”**

Aggiornato il 11/06/2026

INDICE

1. P R E M E S S A	1
2. DEFINIZIONI.....	1
3. SCOPO DEL REGOLAMENTO	3
4. CHI DEVE SEGNALARE	3
5. COME SEGNALARE	3
6. COSA SEGNALARE	4
7. CONFERMA AVVENUTA TRASMISSIONE	5
8 Esame preliminare della segnalazione ricevuta	5
9. SEGRETAZIONE.....	6
10. PROCEDURA	7
Avvio istruttoria.....	7
Conclusione istruttoria.....	7
Conclusione della procedura.....	8
11. SEGNALAZIONI ANONIME	8
12. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	8
13. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	9
14. CONSERVAZIONE.....	9
15. SEGNALAZIONE ESTERNA.....	10
16. DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	10
17. EFFICACIA	10

1. PREMESSA

Il presente Regolamento sostituisce ogni e qualsiasi precedente disciplina adottata in materia di segnalazione di illeciti dalle Società S.A.BA.R. S.p.a. e S.A.BA.R. Servizi S.r.l. ed è in linea con le ultime novità in materia, rappresentate dalla Delibera n°311 del 12 luglio 2023, come modificata e integrata con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025, e con le LLGG n. 1 dell'ANAC approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

2. DEFINIZIONI

- «Legge», legge n. 179 del 30 e s.m.i. recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

-«Società», S.A.BA.R. S.p.a. e S.A.BA.R. Servizi S.r.l.

- «Gestore», soggetto destinatario della segnalazione, competente a trattarla. Tale soggetto coincide con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza della Società, ai sensi dell’articolo 4 comma 5 del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023. Nelle ipotesi di segnalazioni relative a illeciti di cui al D.lgs. 231/2001 e violazioni del codice etico o del MOG il Responsabile competente a trattare la segnalazione sarà l’Organismo di Vigilanza.

- «Conflitto d’interessi del Gestore o del suo sostituto», le ipotesi in cui la segnalazione riguardi o coinvolga il Gestore (quale segnalato o segnalante) oppure le ipotesi in cui sussista un conflitto d’interessi diretto o concreto di natura finanziaria, economica, giudiziaria o personale tra il Gestore della segnalazione rispetto al segnalante o al segnalato.

Deve intendersi per natura:

finanziaria, quando riguarda vantaggi o perdite di natura monetaria;

economica, in relazione a benefici materiali o professionali (crediti, debiti, etc.);

giudiziaria, quando sussistono procedimenti legali o contenziosi rilevanti;

personale, derivante da rapporti di parentela, affinità, convivenza con soggetti direttamente coinvolti nelle attività o nelle decisioni della Società.

In tal caso il Gestore dovrà verbalizzare il proprio conflitto d’interessi e astenersi dallo svolgere l’attività affidandola al suo Sostituto, individuato nella persona dell’Avv. Iodice Antonella, che dovrà garantire una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione nel rispetto dell’obbligo di riservatezza come dal presente Regolamento.

Qualora anche il sostituto si trovi in una situazione di conflitto d’interessi di cui sopra, il Sostituto dovrà verbalizzare il proprio conflitto d’interessi e astenersi dallo svolgere l’attività, informando il segnalante che potrà rivolgersi direttamente ad ANAC mediante il canale esterno.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Gestore, in qualità di soggetto segnalato, il segnalante potrà in ogni caso decidere di rivolgersi direttamente all'ANAC.

- «Direttiva», Direttiva (Ue) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la “Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”.

- «Decreto di recepimento», D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, di recepimento della Direttiva predetta, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

-«Violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

2) violazioni del Codice di comportamento o del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza della Società e suoi protocolli (P.T.P.C.T.);

3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

6) atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori precedentemente indicati ai numeri 3, 4 e 5;

7) condotte e illeciti rilevanti ai sensi del D.gs. 231/2001 e violazioni del codice etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) della Società e suoi protocolli.

- «Trattamento dei dati»: qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati;

- «Dato personale»: qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale;

- «Dati identificativi»: i dati personali che permettono l'identificazione diretta dell'interessato.

- «A.N.A.C.»: Autorità Nazionale AntiCorruzione.

- «Comportamenti ritorsivi»: qualsiasi misura discriminatoria, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica che provoca o può provocare alla persona segnalante un danno ingiusto.

3. SCOPO DEL REGOLAMENTO

Scopo del presente Regolamento è quello di rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è pertanto quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

4. CHI DEVE SEGNALARE

I dipendenti della Società nonché tutti coloro che sono legati a S.A.BA.R. da un rapporto contrattuale di consulenza, collaborazione o di affidamento di lavori, servizi o forniture, i volontari, gli stagisti nonché gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

5. COME SEGNALARE

La modalità di segnalazione interna prevista nella Società, ammessa dal D.lgs. 24/2023, è la seguente:

- Piattaforma informatica unica dedicata, presente nel sito web della Società al seguente link: <https://whistleblowing.sabar.it/>; La predetta piattaforma, è un canale di segnalazione interno unico, nel rispetto della normativa, sia per S.A.BA.R. S.p.A. che per S.A.BA.R. servizi S.r.l. che ha un sistema di segnalazione ramificato con canali autonomi. La piattaforma darà la possibilità di effettuare segnalazioni in forma orale e in forma scritta.

Il canale sopra citato è realizzato e gestito in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Il Gestore è l'unico soggetto che può ricevere la segnalazione e compiere le attività necessarie a darvi seguito. Nelle ipotesi in cui un diverso soggetto interno riceva la segnalazione per errore, la segnalazione andrà trasmessa senza ritardo e comunque entro 5 giorni al Gestore.

Non sono ammesse segnalazioni tramite posta elettronica in quanto trattasi di canale ritenuto non adeguato a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Eventuali segnalazioni inviate tramite posta elettronica non saranno trattate.

6. COSA SEGNALARE

Oggetto della segnalazione devono essere comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) violazioni del Codice di comportamento o del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza della Società e suoi protocolli (P.T.P.C.T.);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori precedentemente indicati ai numeri 3, 4 e 5;
- 7) condotte e illeciti rilevanti ai sensi del D.gs. 231/2001 e violazioni del codice etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) della Società e suoi protocolli.

La segnalazione deve essere fondata su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, anche in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Il presente Regolamento non si applica alle 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 o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro.

COSA NON PUÒ ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA O DENUNCIA
Le 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.
Le 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.
Le 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

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante/denunciante. Quanto all'attinenza con il contesto lavorativo, si indicano a seguire i chiarimenti dell'ANAC:

Attinenza con contesto lavorativo
Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un <u>contesto lavorativo pubblico o privato</u> .
Nozione ampia di contesto lavorativo quindi non solo dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente/amministrazione es. consulenti, volontari, azionisti, tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo

7. CONFERMA AVVENUTA TRASMISSIONE

Entro 7 giorni dalla segnalazione sarà comunicata tramite mail la conferma dell'avvenuta ricezione della medesima.

Il predetto avviso non implica alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma ha meramente carattere informativo per il segnalante.

Se la segnalazione risulterà anonima, senza alcun recapito del segnalante, tutta la gestione avverrà tramite aggiornamento della piattaforma dedicata.

A seguito dell'utilizzo della piattaforma informatica, l'avviso è rappresentato dalla conferma che la segnalazione è andata a buon fine; contestualmente, verrà fornito un codice di accesso per visualizzare la segnalazione, eventuali messaggi inviati dal Gestore o per integrare la segnalazione con ulteriori elementi, fino alla conclusione dell'istruttoria.

8. Esame preliminare della segnalazione ricevuta

Preliminarmente il Gestore verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione di cui al presente regolamento.

In assenza dei predetti requisiti, la segnalazione non sarà qualificabile come whistleblowing e il Gestore potrà trasmetterla al competente ufficio interno che la tratterà come una segnalazione ordinaria, dandone contestuale comunicazione al segnalante.

Inoltre, il Gestore nel medesimo verbale di esame preliminare dichiara la presenza o l'assenza di conflitti d'interesse.

Resta ferma la possibilità del Gestore di richiedere al segnalante ulteriori chiarimenti a supporto della segnalazione. Laddove non siano fornite le integrazioni e delucidazioni richieste, il Gestore potrà archiviare la segnalazione fornendo al segnalante la motivazione della decisione.

9. SECRETAZIONE

Il Gestore e tutti i soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione devono rispettare il presente Regolamento e tutte le misure volte a garantire la segretezza e non divulgazione dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché garantire la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Più in particolare si prescrivono le seguenti misure per:

- All'atto del ricevimento della segnalazione i dati identificativi del segnalante, del segnalato, dell'eventuale soggetto menzionato saranno secretati per tutta la durata del procedimento volto ad accertare la fondatezza della segnalazione.
- Non raccogliere o, se raccolti accidentalmente, cancellare immediatamente i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione.
- Garantire la conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione in luoghi fisici o virtuali protetti e non accessibili a soggetti terzi non autorizzati.
- Procedere con la comunicazione scritta a favore del segnalante delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del segnalante laddove si presenti una delle seguenti ipotesi: (I) laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare (II) nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- Informare il segnalante della trasmissione dei suoi dati all'autorità giudiziaria o contabile ove questi siano stati richiesti formalmente dalle predette Autorità.
- Operare con particolare cautela nello svolgimento dell'istruttoria al fine di evitare di rivelare l'identità del segnalante, del segnalato, dell'eventuale soggetto menzionato.
- Non diffondere le credenziali di accesso della piattaforma per le segnalazioni.
- Partecipare ad eventi formativi mirati per la gestione dei dati personali nella gestione di una segnalazione.

- Verbalizzare le attività svolte in sede di svolgimento della procedura di gestione della segnalazione.
- Informare il segnalante, ove abbia fornito dei recapiti e la segnalazione non si anonima, dell'eventualità che la segnalazione possa essere trasmessa alle autorità giudiziarie per i profili di rispettiva competenza. In tal caso, il Gestore trasmette- nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante- la documentazione all'Autorità giudiziaria competente avendo cura di evidenziare che si tratta di segnalazione pervenuta ai sensi della normativa whistleblowing;

La violazione degli obblighi di riservatezza comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

10. PROCEDURA

Avvio istruttoria

L'avvio dell'istruttoria dovrà avvenire ad opera del R.P.C.T. entro 15 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Conclusione istruttoria

La fase istruttoria dovrà concludersi entro 60 (sessanta) giorni ad esito dei quali il Gestore:

- In caso di accertamento positivo del fatto segnalato, informa direttamente il D.G. e valuta gli interventi opportuni, proponendo eventuali provvedimenti disciplinari (in ottemperanza alle previsioni di cui al C.C.N.L. applicato) e modificando le procedure operative nell'area interessata, per evitare il reiterarsi dell'evento. Inoltre, il Gestore, ove la segnalazione presenti i connotati di una ipotesi di reato, provvederà a:
 - a) presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
 - d) inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza, ove rientri tra le ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/2001 o consista in una violazione del codice etico o del MOG.
- In caso di accertamento negativo, provvede ad archiviare e a conservare la documentazione relativa, previa comunicazione dell'archiviazione al segnalante.

Il Gestore potrà acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al Gestore una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto di segnalazione

Il Gestore non può effettuare valutazioni in merito alla sussistenza della responsabilità del soggetto che ha eventualmente posto in essere la condotta illecita in quanto può solo accertare l'esistenza o meno del fatto segnalato. L'accertamento della responsabilità è, infatti, demandato all'organo amministrativo e, eventualmente, alla competente autorità esterna.

Conclusione della procedura.

La procedura dovrà concludersi nel termine massimo di 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'esito viene trasmesso al segnalante.

11. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il Segnalante, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

La tutela tipica dell'istituto del *whistleblowing*, pertanto, verrà garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti che si siano chiaramente identificati. In ogni caso, le segnalazioni anonime pervenute saranno conservate per renderle rintracciabili.

12. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il segnalante di illecito non potrà, in ragione di tale segnalazione, essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. È vietato adottare atti ritorsivi in ragione della segnalazione nei confronti del segnalante.

Le segnalazioni saranno trattate con la necessaria riservatezza e con la cura di mantenere l'anonimato del segnalante. L'identità del segnalante non può essere rivelata salvo i casi previsti all'articolo 1 comma 3 della l. 179/2017, in materia di attività giudiziaria.

In particolare, i dati del segnalante dovranno essere trattati:

- in osservanza dei criteri di riservatezza;
- in modo lecito e secondo correttezza
- nel pieno rispetto delle misure minime di sicurezza, custodendo e controllando i dati oggetto di trattamento in modo da evitare rischi anche accidentali, di distruzione, perdita, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito.

L'adozione di misure ritenute distorsive nei confronti del segnalante va comunque segnalata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti ai sensi della l. 241/1990 e s.m.i.

La violazione delle previsioni di cui al presente articolo determinano l'applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del D.lgs. 24/2023, nonché delle sanzioni ultronee previste *ex lege* per la condotta illecita posta in essere.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura distorsiva nei confronti del soggetto segnalante è nullo, ai sensi dell'articolo 2 della l. 179/2017.

Tutto quanto sopra fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'Autorità Giudiziaria ritenuta competente o di informare personalmente l'Organismo di Vigilanza.

13. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante (whistleblower) nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, 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.

14. CONSERVAZIONE

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

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nella predetta documentazione, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, la loro versione:

- cartacea viene conservata presso la sede della Società, in un armadio chiuso non accessibile a terzi;
- informatica viene secretata attraverso credenziali di accesso conosciute e custodite esclusivamente dal Gestore, in dispositivo informatico non accessibile da soggetti non autorizzati.

15. SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna, avvalendosi del canale di segnalazioni esterne attivato dall'A.N.A.C., se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

16. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla legge se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni previste dal paragrafo "Segnalazione esterne" e nel rispetto delle modalità previste dalla Determina ANAC n.311 del 12 luglio 2023 e s.m.i.
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

17. EFFICACIA

Il presente Regolamento, approvato dagli organi societari e condiviso con le rappresentanze sindacali, ha efficacia dalla pubblicazione sul sito web della Società, in data 19/06/2026.