

Nome del documento / procedura	Sezione:	Livello di riservatezza:
MODELLO ORGANIZZATIVO WB	WHISTLEBLOWING	Controllato

MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO PER IL WHISTLEBLOWING

nel rispetto del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 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”*

Nome del documento / procedura	Sezione:	Livello di riservatezza:
MODELLO ORGANIZZATIVO WB	WHISTLEBLOWING	Controllato

Sommario

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE.....	1
ART. 2 - SOGGETTI SEGNALANTI.....	1
ART. 3 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	2
ART. 4 - GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	2
ART. 5 - MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	3
ART. 6 - ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI	4
ART. 7 - OBBLIGO DI RISERVATEZZA	5
ART. 8 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	6
ART. 9 - MISURE DI PROTEZIONE.....	6
ART. 10 - CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	7
ART. 11 - DIVULGAZIONE PUBBLICA	8
ART. 12 - DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE	8
ART. 13 - DISPOSIZIONE FINALE.....	8

Nome del documento / procedura	Sezione:	Livello di riservatezza:
MODELLO ORGANIZZATIVO WB	WHISTLEBLOWING	Controllato

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente modello organizzativo è predisposto in ottemperanza al decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (d'ora in avanti Decreto), attuativo 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”* e in conformità alle Linee Guida emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (d'ora in avanti ANAC) e al parere dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.

Con le presenti disposizioni è disciplinata, nei limiti e con le modalità previsti dalla normativa, la procedura finalizzata alla protezione delle persone che segnalano le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della **Celbo S.P.A.** (d'ora in avanti anche Organizzazione).

ART. 2 - SOGGETTI SEGNALANTI

Sono legittimate ad effettuare la segnalazione le persone che operano nel contesto lavorativo dell'Organizzazione in qualità di:

- dipendenti che prestano servizio presso l'Organizzazione;
- lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti e tirocinanti che prestano la propria attività presso l'Organizzazione;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i lavoratori o i collaboratori di altri datori di lavoro che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Organizzazione;

Il segnalante deve essere necessariamente una persona fisica. Non sono prese in considerazione le segnalazioni presentate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, salvo che agiscano in nome e per conto proprio e non per conto dell'organizzazione di appartenenza. In tale caso, le segnalazioni sono archiviate in quanto prive del requisito soggettivo previsto dalla normativa, ferma restando la valutazione delle iniziative ritenute più opportune in ragione dei contenuti delle stesse.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

Il contesto lavorativo ricomprende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti indicati nel presente articolo, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.

La tutela delle persone segnalanti è applicata anche qualora la segnalazione sia effettuata nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;

Nome del documento / procedura	Sezione:	Livello di riservatezza:
MODELLO ORGANIZZATIVO WB	WHISTLEBLOWING	Controllato

- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

Le segnalazioni anonime saranno analizzate di volta in volta per verificare se dalle informazioni acquisite è possibile dare seguito alla segnalazione anche senza i dati identificativi del segnalante.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

ART. 3 - OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

La segnalazione può avere ad oggetto informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'Organizzazione, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Per violazioni si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Organizzazione e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nonché in illeciti posti in essere in determinati settori rientranti nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, specificati all'art. 2, comma 1, lett. a), del Decreto.

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, 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.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

ART. 4 - GESTIONE DELLE SEGNALEZIONI

Le segnalazioni sono gestite mediante un canale interno informatico, fornito da soggetto terzo, che opera in qualità di responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 (d'ora in avanti GDPR), dotato di strumenti di crittografia, atto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale di segnalazione è: la **piattaforma di Onit Smart Srl Società Benefit** ed è accessibile tramite il sito www.celbo.com. Il canale è attivato dall'Organizzazione, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 in ossequio a quanto prevede l'art. 4, comma 1, del Decreto.

Celbo S.P.A. ha predisposto specifiche istruzioni per l'utilizzo del canale di segnalazione, tali istruzioni sono allegate al presente modello organizzativo.

Nome del documento / procedura	Sezione:	Livello di riservatezza:
MODELLO ORGANIZZATIVO WB	WHISTLEBLOWING	Controllato

ART. 5 - MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere effettuata preferibilmente in forma scritta tramite piattaforma online raggiungibile sul sito www.celbo.com cliccando sul link celbo.onwhistleblowing.com.

La segnalazione può essere nominativa o anonima. La segnalazione nominativa deve contenere necessariamente i dati identificativi del segnalante (nome e cognome) e i dati di contatto (email o numero di telefono) per consentire al gestore della segnalazione di richiedere ulteriori chiarimenti e/o informazioni al segnalante.

La segnalazione deve contenere la descrizione dei fatti, le circostanze di tempo e di luogo dell'eventuale illecito e l'indicazione di altri soggetti eventualmente coinvolti e può essere corredata di documenti utili a supporto dei fatti segnalati.

Il sistema informatico provvede alla cifratura e alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalante e inviando la notifica di arrivo al gestore delle segnalazioni e la notifica di avvenuto invio al segnalante.

È sempre possibile effettuare una segnalazione in forma orale secondo una delle seguenti modalità alternative:

1. **Sistema di messaggistica vocale.** L'Organizzazione attiva un sistema o una casella di messaggistica vocale dedicata per la ricezione delle segnalazioni orali. La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata, a cura del gestore delle segnalazioni mediante dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto del file audio oppure mediante trascrizione integrale; in caso di segnalazione nominativa, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione apponendovi la propria sottoscrizione.
2. **Richiesta di incontro diretto.** Il segnalante può richiedere incontro diretto, concordato preventivamente con il gestore delle segnalazioni e fissato entro il termine di dieci giorni (10) dalla richiesta. La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata dal gestore delle segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale; in caso di segnalazione nominativa, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro apponendovi la propria sottoscrizione.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza nonché del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR.

ART. 6 - ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI

Nell'ambito del canale informatico, entro sette giorni dalla data di ricezione, è rilasciata alla persona segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione.

Qualora dalla valutazione preliminare si riscontri l'insussistenza delle condizioni essenziali previste per la segnalazione e per le relative tutele accordate al segnalante, la stessa sarà ritenuta inammissibile dandone motivata comunicazione al segnalante. In particolare, la segnalazione è considerata inammissibile ed è direttamente archiviata nelle seguenti ipotesi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate di cui nell'art.

Nome del documento / procedura	Sezione:	Livello di riservatezza:
MODELLO ORGANIZZATIVO WB	WHISTLEBLOWING	Controllato

2, comma 1 lett. a), del Decreto e richiamate nell'art. 3 del presente Modello Organizzativo interno per il Whistleblowing;

- b) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti,
- c) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione, indicati all'art. 5 del presente Modello Organizzativo interno per il Whistleblowing.

Nei casi di cui alle lettere b) e c) ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il gestore delle segnalazioni può chiedere eventuali elementi integrativi e/o informazioni aggiuntive al segnalante.

Valutata l'ammissibilità della segnalazione, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria sui fatti o sulle condotte segnalate per verificare la sussistenza degli stessi. Il gestore delle segnalazioni mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, chiedendo alla medesima le integrazioni necessarie per le finalità istruttorie.

Nel corso della disamina istruttoria la persona coinvolta – e cioè la persona menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata – può essere sentita ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Restano fermi gli obblighi di riservatezza in particolare nell'ambito di fattispecie di possibile rilevanza penale.

All'esito dell'istruttoria - e fuori dai casi di archiviazione per le ragioni di inammissibilità - il gestore delle segnalazioni dà seguito alla segnalazione adottando le misure necessarie.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale o contabile, il gestore delle segnalazioni archivia la medesima e ne dispone l'immediata trasmissione alla competente Autorità giudiziaria o contabile, evidenziandone il carattere di segnalazione di cui al Decreto e dunque l'adozione delle cautele atte a garantire il rispetto delle disposizioni normative in materia, restando disponibile a fornire all'Autorità giudiziaria, ove richiesto, il nominativo del segnalante o eventuali ulteriori elementi istruttori.

Nel caso in cui si provveda all'inoltro della segnalazione alla Procura competente, dandone comunicazione al segnalante, eventuali successive integrazioni dovranno essere direttamente trasmesse dal segnalante medesimo all'Autorità giudiziaria.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti disciplinari, il gestore delle segnalazioni ne dispone l'archiviazione e la trasmissione all'Ufficio/Referente avendo cura di indicare che si tratta di segnalazione di cui al Decreto ai fini dell'adozione delle cautele necessarie in termini di tutela della riservatezza e di trattamento dei dati personali.

Il gestore delle segnalazioni provvede a fornire riscontro alla segnalazione, dandone comunicazione al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il riscontro è finalizzato a comunicare al segnalante le informazioni relative al seguito dato alla segnalazione e cioè l'azione intrapresa per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate o da adottare.

ART. 7 - OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere conservate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui questa possa evincersi, anche

Nome del documento / procedura	Sezione:	Livello di riservatezza:
MODELLO ORGANIZZATIVO WB	WHISTLEBLOWING	Controllato

indirettamente, non sono rivelate, senza il consenso espresso del segnalante medesimo, a persone diverse da quelle incaricate per la gestione delle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii. (d'ora in avanti Codice).

Nell'ambito del procedimento penale e del procedimento innanzi alla Corte dei conti l'obbligo di riservatezza è garantito nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 12, commi 3 e 4, del Decreto.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, 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 la conoscenza dell'identità del segnalante 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. In tal caso, il gestore delle segnalazioni provvede ad avvisare previamente la persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni per le quali si ritiene necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Medesimo avviso alla persona segnalante è dato altresì, nella procedura di segnalazione interna, quando la rivelazione della sua identità nonché le informazioni dalle quali può evincersi, anche indirettamente, tale identità sia indispensabile, anche ai fini della difesa della persona coinvolta, previo consenso espresso del segnalante stesso.

La tutela dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è assicurata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante. La tutela della riservatezza è altresì assicurata in favore del facilitatore, e cioè la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

ART. 8 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione alle Autorità competenti, è effettuato da **Celbo S.P.A.**, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali, a norma del GDPR e del Codice. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Agli interessati viene fornita da **Celbo S.P.A.** apposita informativa in merito al trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del GDPR. Gli stessi possono esercitare in qualsiasi momento i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del Codice.

Celbo S.P.A. garantisce un livello di sicurezza adeguato ai rischi specifici derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con i fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto, ai sensi dell'articolo 28 del GDPR.

ART. 9 - MISURE DI PROTEZIONE

Le misure di protezione previste per la persona del segnalante si applicano anche:

- ai facilitatori, come da definizione riportata nel precedente articolo 7;

Nome del documento / procedura	Sezione:	Livello di riservatezza:
MODELLO ORGANIZZATIVO WB	WHISTLEBLOWING	Controllato

- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che allo stesso sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- alle organizzazioni di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché alle organizzazioni che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo previsto dalla normativa; è necessario, pertanto, che la segnalazione sia effettuata sulla base di una convinzione ragionevole, non essendo sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio o notizie di pubblico dominio;
- la segnalazione è stata effettuata secondo le modalità previste.

Per le segnalazioni anonime si richiama quanto previsto all'art. 2 delle presenti Linee guida.

Le misure di protezione non sono garantite qualora venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero quella civile nei casi di dolo o colpa grave per lo stesso titolo. In tali casi al soggetto segnalante è applicata una sanzione disciplinare.

Fermo restando l'obbligo di riservatezza, costituisce ulteriore misura di protezione il divieto di ritorsione in ragione della segnalazione.

Costituisce ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Ai fini della configurabilità della ritorsione è necessario che vi sia uno stretto collegamento tra la segnalazione e la ritorsione subita.

Costituiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fattispecie riconducibili alla nozione di ritorsione:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- l) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nome del documento / procedura	Sezione:	Livello di riservatezza:
MODELLO ORGANIZZATIVO WB	WHISTLEBLOWING	Controllato

Le presunte ritorsioni devono essere comunicate esclusivamente all'ANAC, cui compete il compito di accertarne il nesso con la segnalazione effettuata.

Costituisce altresì misura di protezione l'esclusione della responsabilità penale, civile e amministrativa nei casi di rivelazioni di determinate categorie di informazioni relative agli illeciti di cui all'art. 20 del Decreto quando, al momento della rivelazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata secondo le modalità previste.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, del segnalante e dei soggetti di cui all'art. 9 delle presenti Linee guida per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, sono previste le sanzioni amministrative pecuniarie applicate dall'ANAC in relazione alle diverse fattispecie di cui all'art. 21 del Decreto.

Le rinunce e le transazioni dei diritti e delle tutele previste dalla normativa vigente in materia di segnalazione delle violazioni non sono valide, salvo che siano effettuate ai sensi dell'art. 2113, comma 4, del codice civile.

ART. 10 - CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Ferma restando l'attivazione in via prioritaria del canale interno all'Organizzazione, la persona segnalante ha la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno, attivato e gestito dall'ANAC. Il ricorso al canale esterno è consentito qualora ricorra una delle seguenti condizioni espressamente previste:

- a) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi delle disposizioni precedenti, ma la stessa non ha avuto seguito;
- b) il 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;
- c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La procedura per la segnalazione attraverso il canale esterno è disciplinata dalle Linee guida emanate dalla competente Autorità (ANAC).

ART. 11 - DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con la divulgazione pubblica, quale ulteriore modalità di segnalazione, le informazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Ai fini della protezione accordata al segnalante è necessario che, al momento della divulgazione, ricorra una delle condizioni espressamente fissate dall'art. 15 del Decreto.

ART. 12 - DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE

Nome del documento / procedura	Sezione:	Livello di riservatezza:
MODELLO ORGANIZZATIVO WB	WHISTLEBLOWING	Controllato

I soggetti di cui all'art. 2 delle presenti Linee guida possono denunciare all'Autorità giudiziaria o contabile le violazioni commesse o che potrebbero essere commesse all'interno dell'Organizzazione nonché le condotte volte ad occultare tali violazioni.

Ai soggetti denuncianti si applicano le garanzie stabilite all'art. 12 e le misure di protezione previste al Capo III del Decreto.

ART. 13 - DISPOSIZIONE FINALE

Per tutto quanto non espressamente previsto nelle presenti Linee guida si applicano le disposizioni contenute nel Decreto nonché nelle Linee guida ANAC