

PONTOGLIO 1883

WHISTLEBLOWING

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

PONTOGLIO SPA

Via industria 3, 25037, Pontoglio (BS), Italia

www.pontoglio.it

Documento approvato dal
Consiglio di Amministrazione
il 12/12/2023

Sommario:

- 1) **Riferimento normativo e definizioni**
- 2) **Scopo e campo di applicazione**
- 3) **Documentazione allegata**
- 4) **Oggetto e Prerogative delle segnalazioni**
- 5) **Segnalazioni escluse dall'ambito dell'applicazione della procedura**
- 6) **Segnalazioni non ammesse**
- 7) **Obblighi dell'azienda, adozione e diffusione**
- 8) **Canali di segnalazione**
- 9) **Obblighi del gestore dei canali interni di segnalazione**
- 10) **Conservazione della segnalazione**
- 11) **Tutela del segnalante**
- 12) **Tutela del segnalato**
- 13) **Sanzioni**

1. Riferimento normativo e definizioni: D.lgs. 24/2023, attuante la direttiva EU n. 2019/1937

Definizioni:

- a) Whistleblowing: la pratica di segnalare comportamenti illeciti occorsi all'interno dell'Azienda, riscontrati da dipendenti, collaboratori, fornitori, professionisti e clienti, durante la propria attività lavorativa e/o professionale
- b) Canali di segnalazione interni: gli strumenti messi a disposizione perché i soggetti interessati possano fare le adeguate segnalazioni nel rispetto della normativa
- c) Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza (RPCT): soggetto/i nominati dall'azienda ed incaricati a gestire le segnalazioni interne ed esterne.
- d) Gruppo di lavoro: due o più persone identificate dall'amministrazione e nominate dal datore di lavoro che, per competenze trasversali, svolgono l'attività di verifica e analisi della segnalazione
- e) Persona Coinvolta o Segnalata: persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione Interna, nella segnalazione esterna o nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
- f) Persona Segnalante o Segnalante: Persona fisica che effettua la segnalazione Interna, la segnalazione esterna o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
- g) Segnalazione: Comunicazione scritto ed orale di informazioni sulle Violazioni
- h) Segnalazione Anonima: Segnalazioni di cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante
- i) Soggetti Protetti: Tutti i soggetti che beneficiano delle misure di protezione ai sensi del d.lgs. 24/2003 tra cui:
 - Segnalatori
 - Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
 - Colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e con il quale hanno un rapporto abituale e corrente
 - Enti di proprietà del segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel loro medesimo contesto lavorativo
- J) Violazioni:
 - violazioni delle leggi applicabili all'azienda
 - azioni od omissioni che possano comportare violazione dei diritti umani o danni ad effetti pregiudizievoli per la salute, l'ambiente, la sicurezza o diritti e libertà fondamentali
 - ogni forma, minaccia o tentativo di ritorsione nei confronti del Segnalante

2. Scopo e Campo di applicazione

Scopo della presente procedura è quello di fornire tutte le indicazioni affinché la gestione del “Whistleblowing” avvenga correttamente, nel pieno rispetto di quanto statuito dal D.Lgs. 24/2023, attuante la Direttiva UE n. 2019/1937.

La procedura si applica nei confronti di tutti i soggetti (Destinatari) che segnalano informazioni sulle violazioni acquisite nel proprio contesto lavorativo e commesse all’interno dell’azienda con cui intrattengono o abbiano intrattenuto rapporti giuridici in qualità di lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti, azionisti, persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, lavoratori o collaboratori di partner contrattuali e fornitori di beni e servizi.

L’azienda nella figura del Consigliere Delegato in materia di lavoro, ambiente, sicurezza e Privacy è tenuta a nominare almeno un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) che dovrà valutare e gestire le segnalazioni interne o esterne che riceverà in autonomia o con il supporto del Gruppo di Lavoro

3. Documentazione allegata

Documentazione inerente al trattamento dei dati personali, ai sensi e agli effetti del Reg. EU. 679/2016 (GDPR), per finalità connesse alla gestione del Whistleblowing (es. Registro del trattamento, informativa sul trattamento dei dati personali, nomina degli incaricati e dei responsabili interni).

4. Oggetto e prerogative della segnalazione

Le segnalazioni possono avere ad oggetto qualsiasi informazione di violazioni, condotte finalizzate ad occultarne la commissione o misure ritorsive adottate nei confronti dei Segnalanti e/o degli altri soggetti protetti, quali:

condotte e illeciti che rientrano nell’ambito dell’applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nell’Allegato del D. Lgs 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nell’allegato della direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell’allegato del D.lgs 24/2023, relativi in ogni caso ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al 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 informative

e a titolo indicativo e non esaustivo:

Anti corruzione/Omaggi donazioni e sponsorizzazioni: qualsiasi atto finalizzato ad influenzare il processo decisionale in violazione di norme applicabili (attraverso: tangenti, pagamenti illeciti, compensi, incentivi) incluse donazioni o contribuzione a partiti politici, candidati o organizzazioni di varia natura.

Ambiente / Salute / Sicurezza: non fornire condizioni lavorative sicure, violazioni di legge in materia ambiente, regolamenti o procedure relative alla gestione e smaltimento di materiali pericolosi o di normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Condotta scorretta e conflitto di interesse: Gestione non onesta e scorretta della relazione con fornitori e clienti, concorrenti e agenti quali la selezione e scelta impropria di clienti e fornitori basata su vantaggi personali materiali o immateriali, negoziazione scorretta o diversa allocazione di compensi contrattuali, divulgazione di informazioni riservate, dichiarazioni denigratorie sui concorrenti e/o dei loro prodotti

Risorse Umane: molestie, bullismo, discriminazione, violenza sul posto di lavoro, maltrattamento dei dipendenti, minacce ed ogni altra violazione in ambiente di lavoro delle norme applicabili.

La segnalazione, anche anonima, deve essere fatta in buona fede, circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire a chi la riceve di effettuare le dovute verifiche. In particolare, è necessario che risultino chiare:

- a) Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione:
- b) La descrizione del fatto
- c) La generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto responsabile dei fatti segnalati
- d) eventuali interessi privati collegati alla segnalazione

È importante che con l'eventuale segnalazione venga allegata documentazione comprovante la certezza della segnalazione fatta e se possibile segnalare anche altri soggetti che potenzialmente possono essere a conoscenza dei fatti. Non è necessario che il segnalante sia assolutamente certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e del responsabile degli stessi ma è sufficiente che egli, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito o non conforme.

5. Segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione della procedura

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura le Segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del Segnalante, o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi.

Sono altresì escluse le segnalazioni di violazione in materia di sicurezza nazionale, o relative a fatti, informazioni e documenti la cui rivelazione o divulgazione è vietata da disposizioni relative al segreto medico, al segreto delle deliberazioni giudiziarie, alla segretezza delle indagini giudiziarie o al segreto professionale degli avvocati.

6. Segnalazioni non ammesse

Non sono in alcun modo ammesse le segnalazioni pretestuose, palesemente prive di fondamento, basate su meri sospetti, indiscrezioni o voci di corridoio scarsamente attendibili, effettuate con dolo (mala fede) o colpa grave; relative ad Informazioni già di dominio pubblico.

7. Obblighi della società e sua adozione e diffusione

Nella presente procedura sono delineate le modalità che vengono adottate dall'azienda per adempiere agli obblighi individuati agli artt. 4 e ss del L.igs 24/2023 e descritti nella sezione IV. In particolare, al fine di consentire e facilitare le segnalazioni di comportamenti illeciti e/o anomali, garantendo la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta, dei soggetti eventualmente menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e dei relativi allegati, l'azienda ha attivato appositi canali interni di segnalazione, la cui gestione è affidata al RPCT e/o gruppo di lavoro

La presente procedura è stata adottata dall'azienda che ne promuove la diffusione:

- a tutti i dipendenti con affissione nelle bacheche presenti in azienda
- a tutti gli organi sociali, tramite comunicazione agli organi amministrativi della società
- ai collaboratori che, a qualsiasi titolo, operano per conto e nome della società tramite invio in formato cartaceo o elettronico, con adeguata prova del ricevimento
- ai soggetti esterni tramite pubblicazione sul sito.

8. Canali di segnalazione

I soggetti in posizione apicale nell'organigramma o sottoposti ad altrui direzione, ovvero coloro che a qualsiasi titolo collaborano o interagiscono con la Società (es. clienti, fornitori, collaboratori etc etc) possono trasmettere direttamente al RPCT le proprie segnalazioni, mediante:

Canale Prioritario:

l'invio della segnalazione a mezzo raccomandata a/r all'attenzione del Gestore dei canali di segnalazione nella persona del RPCT, presso la sede della Pontoglio SpA sita a Pontoglio cap 25037 in via Industria n. 3.

In questo caso il segnalante avrà cura di inserire la segnalazione in due buste chiuse: la prima con i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del proprio documento di identità; la seconda con il contenuto oggetto della segnalazione, in modo da separare i dati identificativi della segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura: "Riservata al Gestore dei canali di segnalazione", nella persona del RPCT

Canale Alternativo:

L'utilizzo della linea telefonica riservata + 39 335 7707011 interagendo direttamente con il RPCT, ovvero lasciando un messaggio nella segreteria. Il segnalante potrà altresì richiedere apposito incontro diretto con il RPCT dedicato alla gestione per effettuare di persona la propria segnalazione. Durante la conversazione o la messaggistica il segnalante è libero di rivelare o non rivelare la propria identità.

In proposito si specifica che la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti o menzionati oltre che di tutti gli elementi della segnalazione, ivi compresi eventuali allegati e documenti richiamati, è garantita da:

- l'implementazione dei predetti canali di segnalazione rispettando quanto statuito dalle Linee Guida ANAC, approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- il ruolo del RPCT come Gestore delle segnalazioni e componente del gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni ai sensi della delibera ANAC 311/2023;
- l'individuazione di uno o più soggetti che costituiscono il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni ai sensi che possa coadiuvare il RPCT ai sensi della delibera ANAC 469/2021;
- l'utilizzo, per la ricezione e la gestione delle segnalazioni, di una linea telefonica di titolarità esclusiva del gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, la quale non consente ad alcuno dei soggetti interni all'azienda di conoscere le comunicazioni ricevute.

9. Obblighi del gestore dei canali interni di segnalazione

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, che nello svolgimento della predetta funzione si impegna a seguire le istruzioni operative:

in particolare, il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

- a) alla ricezione di una segnalazione, procede a registrarla nel Registro delle Segnalazioni
- b) procede ad inviare entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione – apposito avviso di conferma della ricezione della medesima al segnalante
- c) successivamente, nel termine di venti giorni dal ricevimento della segnalazione, valuta la sua ammissibilità, tenendo in considerazione i seguenti criteri:
 - manifesta insussistenza dei presupposti di legge oggettivi e soggettivi per l'esercizio del potere di indagine (es. segnalazione effettuata da un soggetto non legittimato, segnalazione avente ad oggetto norme di legge non ricomprese nella disciplina del D.lgs 24/2023, etc)
 - manifesta insussistenza degli elementi essenziali della segnalazione (es. descrizione dei fatti, indicazione delle circostanze di tempo e di luogo della violazione, indicazione del responsabile della medesima);
 - manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori indagini;
 - segnalazione del contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti
 - segnalazione inerente a rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, senza alcun collegamento diretto e/o diretto agli interessi dell'aziendanel caso si rendesse necessario è facoltà del RPCT, prima di esprimere una sua valutazione sulla segnalazione, richiedere integrazioni e maggiori informazioni al segnalante tramite il canale dedicato
nel caso che non pervenissero integrazioni, oppure nei casi dei punti precedenti o quando ritiene che la segnalazione sia inammissibile, procede alla sua archiviazione dandone comunicazione al Segnalante
se la segnalazione è ritenuta ammissibile allora:
 - avvia l'ulteriore attività di indagine al fine di valutare la fondatezza. In particolare, il medesimo potrà richiedere maggiori informazioni al segnalante, ovvero ai soggetti eventualmente dallo stesso indicati come testimoni dei fatti, ovvero potrà acquisire documenti utili da altri uffici dell'azienda (ufficio acquisti, ufficio commerciale, uffici amministrativi, etc etc) avvalendosi del supporto di altri soggetti all'interno dell'azienda avendo sempre cura di non compromettere in alcun modo la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato

N.B: nel caso si rendesse necessario il coinvolgimento di altri soggetti interni o esterni dell'azienda il RPCT non dovrà MAI trasmettere la segnalazione ai medesimi e dovrà garantire l'anonimato del segnalante e del segnalato.

- Nel termine di tre mesi dalla data della segnalazione (data di annotazione sul registro) fornirà opportuno riscontro al segnalante, indicando se la segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima sia stata ritenuta fondata. In ogni caso avrà cura di fornire le motivazioni della sua decisione.

Si verranno a creare due differenti scenari:

- a) All'esito delle indagini condotte, ritiene che la segnalazione sia infondata e procede con la archiviazione, redigendo una relazione che motivi la sua decisione
- b) All'esito delle indagini condotte, ritiene la segnalazione fondata. In questo caso, trasmette le risultanze delle istruttorie agli organi aziendali preposti: Consiglio di Amministrazione, Presidente del consiglio di Amministrazione, Presidente del collegio Sindacale ovvero ad autorità esterne, in relazione ai profili di illecità riscontrati. Si deve assicurare in ogni caso che la documentazione trasmessa non contenga riferimenti espliciti o impliciti all'identità del segnalante;

Nel caso b), ove la segnalazione concerne condotta illecita di un dipendente e/o collaboratore dell'azienda, seguirà l'instaurazione di opportuno procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e nel pieno rispetto del principio di contraddittorio fra le parti, tenendo conto della specificità dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (apicale, sottoposto, collaboratore)

Nel caso b), ove la segnalazione concerne la condotta illecita di un fornitore/professionista/consulente il consiglio di amministrazione, opportunamente informato, potrà procedere alla risoluzione del rapporto contrattuale in corso, riservandosi in ogni caso di agire nelle sedi giudiziarie più opportune per la tutela degli interessi dell'azienda

Nel caso b), ove la segnalazione si riferisca a condotte illecite di uno o più membri del consiglio di amministrazione il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni trasmetterà le proprie risultanze al Presidente del Consiglio di Amministrazione per la valutazione di sua competenza. Qualora, invece, la segnalazione concerna violazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, trasmetterà la risultanze delle sue indagini al Collegio Sindacale.

In ogni caso, all'esito dell'attività di istruttoria di sua competenza non potrà formulare o trasmettere alcun genere di parere in relazione alla tipologia o entità della sanzione da irrogare nel caso concreto

Il RPCT rende conto nella relazione annuale delle segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento, assicurandosi, in ogni caso che tale documentazione non contenga riferimenti in ordine all'identità del segnalante e del segnalato, né riferimenti impliciti che possano condurre ad identificare tali soggetti.

Il Consiglio di Amministrazione, Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglieri delegati e Consiglio Sindacale deve tenere informato il RPCT delle risultanze emerse.

10. Conservazione della segnalazione

il RPCT e/o il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, nell'ambito delle attività connesse alla gestione dei canali di segnalazione interna, si occupa anche della conservazione delle segnalazioni ricevute e della relativa documentazione.

In particolare, il RPCT e/o il gruppo di lavoro provvede a:

compilare e aggiornare il Registro delle Segnalazioni, indicando il fatto segnalato, nome e cognome, del segnalante ed eventuali dati di contatto, data dell'invio dell'avviso di ricevimento, eventuale richiesta di integrazioni, attività di indagine svolte, data di riscontro della segnalazione, esito della segnalazione (fondata/infondata), note sulle conseguenze della segnalazione;

- raccogliere tutte le segnalazioni in un'apposita banca dati in formato telematico e/o cartaceo, avendo cura di conservare le medesime per il tempo necessario al trattamento delle singole segnalazioni e comunque non oltre a cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione

- mettere a disposizione a soggetti esterni, previa autorizzazione dello stesso, i dati e le informazioni conservati nella banca dati, salvo che l'accesso debba essere consentito obbligatoriamente ai sensi di legge;

- definire, con apposita disposizione interna, i criteri e le condizioni di accesso alla banca dati, nonché quelli di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente.

In ogni caso, al fine di garantire riservatezza sull'identità del segnalante i componenti del gruppo di lavoro si impegnano a mantenere il più stretto riserbo sulle segnalazioni e a non divulgare alcuna informazione che abbiano appreso in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni.

In particolare, in gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni agisce in modo da garantire gli autori della segnalazione contro qualsiasi conseguenza interna derivante dalle stesse, assicurando la massima riservatezza circa l'identità del segnalante.

11. Tutela del segnalante

L'azienda intende garantire massima tutela e protezione al segnalante, avendo riguardo alla sua riservatezza oltre che al diritto di non subire alcuna forma di discriminazione a seguito della segnalazione di un illecito

I canali di segnalazione interni messi a disposizione dalla Società garantiscono riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli elementi della segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata nella misura in cui il suo disvelamento, anche indirettamente, possa consentire, l'identificazione del segnalante), così come dettagliato ai paragrafi precedenti.

Si precisa che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rilevate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e o dare seguito alla segnalazione

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata u accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione anche se conseguenti da essa

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona 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 rilevazione della propria identità

Si precisa inoltre che i dati della persona segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D. lgs 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018

In ogni caso, si specifica che il titolare del trattamento, ossia il gestore dei canali interni di segnalazione, e dunque il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, tratta i dati personali raccolti unicamente per il tempo necessario per la gestione e finalizzazione della segnalazione e comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria segnalazione.

Le misure di protezione sia inerenti la riservatezza che al divieto di ritorsione sono estese anche:

- ai facilitatori (ossia i soggetti che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operando nel medesimo contesto lavorativo)
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la medesima lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa

12. Tutela del segnalato

Il soggetto che effettui delle segnalazioni vietate, ed in particolare segnalazioni che risultano mendaci, diffamatorie, caluniose, con l'unico scopo di danneggiare il segnalato, è consapevole che le misure di protezione descritte nel paragrafo precedente non trovano applicazione in suo favore, ai sensi dell'art. 16 del D.lgs 24/2023.

Inoltre quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi dolo o colpa grave, deve essere irrogata al segnalante apposita sanzione disciplinare.

In questo caso il segnalato, che venga informato di una segnalazione di illecito a suo carico e che ritenga la medesima infondata, mendace, calunniosa o diffamatoria, potrà presentare apposita richiesta al gruppo di lavoro dedicato alla gestione della segnalazione per conoscere l'identità del segnalante ai fini di instaurare nei suoi confronti apposito procedimento civile e/o penale per la tutela dei propri interessi.

Il segnalato è fin da ora consapevole che l'identità del segnalante potrà essere rivelata solo su espresso consenso e che in ogni caso sono vietati atti ritorsivi e discriminatori, così come elencati nel paragrafo precedente.

13. Sanzioni

La violazione del decreto Whistleblowing può comportare da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) l'applicazione al responsabile di sanzioni amministrative e pecuniarie qui elencate:

da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni

da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di occultarla

da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che è stato violato l'obbligo di riservatezza

da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti i canali di segnalazione

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 sia previsto secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing

da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi della Segnalazione ricevuta

da 500 a 2.000 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 non sia già stata 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 o contabile.