



BO.MA S.R.L.

via Aquileia, 22
34070 Villesse (GO)

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE_ WHISTLEBLOWING

ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e D.Lgs. 231/2001

REVISIONE	DATA	NOTE
00	15 /05/2026	

SOMMARIO

1	PREMESSA	3
2	SCOPO	3
3	CAMPO DI APPLICAZIONE	3
4	AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO	3
5	AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	4
	5.1 Cosa non può essere segnalato, divulgato pubblicamente o denunciato	4
	5.2 Segnalazioni/divulgazioni/denunce ricevibili – contesto lavorativo	5
	5.3 Elementi e caratteristiche delle informazioni sulle violazioni	5
	5.4 Segnalazioni anonime	5
6	I CANALI DI SEGNALEZIONE	5
	6.1 IL CANALE INTERNO	6
	6.1.1 Il canale interno – forma scritta	6
	6.1.2 Il canale interno – forma orale	6
	6.1.3 il responsabile della gestione delle segnalazioni	6
	6.1.4 Gestione delle segnalazioni interne a cura del Responsabile della Gestione delle Segnalazioni	7
	6.1.5 Modalità di gestione della segnalazione a cura dell’RGS	7
	6.1.6 Istruzioni per le segnalazioni	7
	6.2 CANALE DI SEGNALEZIONE ESTERNA - ANAC	8
	6.2.1 Modalità di segnalazione esterna	8
	6.2.2 Attività svolta dall’anac	8
	6.2.3. Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell’anac e linee guida	9
	6.3 DIVULGAZIONI PUBBLICHE.....	9
	6.3.1 Condizioni per la divulgazione pubblica	9
	6.4 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni INTERNE ED ESTERNE	10
	6.5 OBBLIGO DI RISERVATEZZA – ART. 12 , D.LGS. 24/2023	10
7	TUTELE	11
	7.1 Condizioni per la protezione	11
	7.2 PERDITA DELLE TUTELE	11
	7.3 DIVIETO DI RITORSIONE	11
	7.3.1 Protezione dalle ritorsioni	12
	7.3.2 Inversione dell’onere probatorio	12
	7.4 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ	12
	7.5 MISURE DI SOSTEGNO	13
	7.6 RINUNCE E TRANSIZIONI	13

1 PREMESSA

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D. Lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il Decreto ha introdotto una disciplina organica in materia di whistleblowing, innovando il sistema di gestione delle segnalazioni e rafforzando le misure di tutela dei soggetti segnalanti e degli altri soggetti coinvolti.

Per quanto qui rileva, la normativa prevede specifici obblighi organizzativi per gli enti già dotati di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 richiedendo l'adeguamento delle procedure interne e dei canali di segnalazioni al nuovo quadro normativo.

In particolare, il D. Lgs. n. 24/2023 è intervenuto sull'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, abrogando i commi 2-ter e 2-quater e modificando il comma 2-bis, stabilendo espressamente che i Modelli Organizzativi devono prevedere ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, i canali di segnalazione interna, il divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni della disciplina in materia di segnalazioni.

La presente procedura è stata predisposta tenendo conto delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), in particolare:

- delle Linee guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- delle Linee Guida n.1 – 2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025;
- della Delibera n.479 del 26 novembre 2025

Alla luce del nuovo quadro regolatorio, Boma S.r.l. ha provveduto ad adeguare la presente procedura, al fine di garantire la conformità alla disciplina vigente.

2 SCOPO

L'istituto del *Whistleblowing* rappresenta uno strumento essenziale per favorire l'emersione di violazioni delle disposizioni normative nazionali o europee all'interno dell'organizzazione, nonché di condotte rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, di cui le persone segnalanti siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Affinché tale istituto operi efficacemente, è necessario garantire adeguate misure di tutela del segnalante (c.d. *Whistleblower*) assicurando la riservatezza della sua identità e la protezione da possibili ritorsioni o discriminazioni.

Originariamente previsto per il settore privato, per enti dotati di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il sistema di segnalazione è ad oggi disciplinato in modo organico dal D. Lgs. 24/2023.

Questo documento è parte integrante del Modello adottato dall'azienda e disciplina canali, modalità di gestione e tutele connesse alle segnalazioni, in conformità alla normativa vigente e alle indicazioni ANAC applicabili.

3 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni effettuate ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

4 AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

L'art. 3, comma 3, D. Lgs. 24/2023 ha esteso il concetto di *whistleblower* a diversi soggetti. Più nello specifico, alla luce di tale norma, sono legittimate a segnalare, denunciare all'autorità giudiziaria o contabile, o divulgare pubblicamente informazioni relative alle violazioni, le persone che operano nel contesto lavorativo di Boma S.r.l., in qualità di:

- **Lavoratori subordinati** - ivi compresi i lavoratori il cui rapporto è disciplinato dal D. Lgs. 81/2015 (per esempio rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, somministrazione, apprendistato e lavoro accessorio) **o** **lavoratori che svolgono prestazioni occasionali** (il cui rapporto è disciplinato dall'art. 54-bis del D.L. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla L. 96/2017);
- **Lavoratori autonomi** ivi compresi i:
 - o Lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo

c.c. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.;

- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente;
- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro";
- **Lavoratori o collaboratori** che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- **Liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività lavorativa presso Boma S.r.l.;
- **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti;
- **Azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- **Soggetti il cui rapporto giuridico con l'azienda non è ancora iniziato**, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- **Soggetti il cui rapporto sia cessato**, qualora le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5 AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 24/2023 per "violazioni" si intendono quei comportamenti, atti od omissioni, anche solo tentati, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o l'integrità dell'amministrazione dell'ente privato e che consistono in:

- 1) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, che non rientrano nei numeri 3), 4) e 5);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato del D. Lgs. 24/2023 e degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (tra cui a titolo esemplificativo: 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 Europea (di cui all'art. 325 TFUE);
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (art. 26, par. 2 TFUE) incluse violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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.

Rientrano altresì tra le "informazioni sulle violazioni":

- i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- Le violazioni non ancora compiute che il *whistleblower* abbia fondato motivo di ritenere che possano verificarsi;
- I tentativi di occultamento delle violazioni sopraindicate.

5.1 COSA NON PUÒ ESSERE SEGNALATO, DIVULGATO PUBBLICAMENTE O DENUNCIATO

Non rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023 e della presente procedura:

- Contestazioni, rivendicazioni, doglianze 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Le segnalazioni di violazioni già disciplinate, quanto ai canali e alle procedure, da specifiche normative di settore che prevedono canali dedicati;

- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, salvo quanto previsto dal diritto dell'Unione europea pertinente.

Le segnalazioni manifestamente prive di elementi di fatto idonei a consentire verifiche, basate su mere indiscrezioni o prive dei requisiti minimi di circostanza, possono essere archiviate secondo i criteri di ammissibilità e gestione previsti dalla presente procedura nel rispetto della normativa vigente e delle indicazioni ANAC applicabili.

5.2 SEGNALAZIONI/DIVULGAZIONI/DENUNCE RICEVIBILI – CONTESTO LAVORATIVO

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi dell'art. 3, comma 4, D. Lgs. 24/2023. In particolare, segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e la divulgazione pubblica possono essere effettuate quando:

- a) il rapporto giuridico è in corso;
- b) 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;
- c) durante il periodo di prova;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

La segnalazione deve riferirsi a informazioni acquisite nel contesto lavorativo e non può essere utilizzata per finalità meramente personali o per contestazioni attinenti esclusivamente al rapporto di lavoro individuale, le quali restano disciplinate dalle ordinarie procedure aziendali.

5.3 ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLE INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI

È necessario che la segnalazione sia il più possibile **circostanziata** e contenga tutti gli **elementi utili** a consentire le dovute ed appropriate verifiche e controlli sui fatti rappresentati. A titolo esemplificativo, la segnalazione dovrebbe includere, ove disponibili:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- elementi utili ad identificare il soggetto coinvolto o menzionato (es. ruolo, funzione, ufficio), se conosciuti;
- l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegazioni di documenti o elementi utili a supporto della segnalazione.
- generalità della persona segnalante e indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito nell'organizzazione, ove la segnalazione non sia anonima e/o ove disponibili.

La segnalazione, divulgazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile deve comunque essere basata sulla **buona fede** o su una ragionevole convinzione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

5.4 SEGNALAZIONI ANONIME

Per segnalazioni anonime si intendono quelle dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

Tali segnalazioni, pur non rientrando automaticamente nell'ambito di applicazione delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023, sono comunque prese in considerazione e trattate secondo le modalità previste dalla presente procedura qualora risultino adeguatamente circostanziate, ossia fondate su elementi di fatto precisi, concordanti e verificabili.

Le segnalazioni anonime sono conservate e registrate secondo le modalità previste per le segnalazioni, al fine di garantire la tracciabilità e consentire eventuali e successive verifiche.

Si sottolinea che, come previsto dall'art. 16, comma 4, D. Lgs. 24/2023, qualora il segnalante venga successivamente identificato e subisca ritorsioni in ragione della segnalazione, lo stesso beneficia delle misure di protezione previste dal Capo III del D. Lgs. 24/2023 e descritte nel dettaglio ai paragrafi 8 e ss.

6 I CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale interno;
- Canale esterno (gestito da A.N.A.C.);
- Divulgazioni pubbliche;
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Si sottolinea che l'utilizzo del canale interno è favorito quale modalità ordinaria di segnalazione. La segnalazione esterna ad ANAC e la divulgazione pubblica sono consentite al ricorrere delle condizioni previste dal D. Lgs. 24/2023

6.1 IL CANALE INTERNO

La segnalazione può essere effettuata secondo una delle seguenti modalità:

- In **forma scritta** – anche con modalità telematiche;
- In **forma orale**.

Le modalità vengono dettagliate nei paragrafi che seguono. In ogni caso, i canali istituiti da Boma S.r.l. garantiscono la riservatezza:

- dell'identità del segnalante;
- dell'identità della persona coinvolta;
- dell'identità della persona comunque menzionata;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo rientrano nel perimetro delle "violazioni" di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), n. 2, del D. Lgs. 24/2023 e sono pertanto gestite secondo la presente procedura, ferme restando le ulteriori facoltà e condizioni previste dalla normativa vigente per gli altri canali (segnalazione esterna e divulgazione pubblica).

6.1.1 IL CANALE INTERNO – FORMA SCRITTA

La segnalazione in forma scritta può essere presentata:

- **Tramite raccomandata:** l'invio della segnalazione a mezzo di raccomandata a/r all'attenzione dell'OdV, presso la sede legale dell'organizzazione stessa al suo indirizzo via Aquileia n. 22 e n. 30 a Villesse, 34070 (GO).
- **Modalità:** 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 riconoscimento; la seconda con il contenuto oggetto della segnalazione, in modo da separare i propri dati identificativi dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **"Riservata all'OdV"**. Nel caso in cui il segnalante desideri rimanere anonimo, anche al destinatario indicato, dovrà richiedere all'ufficio postale al quale affiderà la propria raccomandata, informando l'addetto allo sportello, che a questo punto non inserirà i dati del mittente fisicamente sulla raccomandata, ma solo sulla cartolina che rimane in mano a chi ha fatto l'invio, a cui verrà anche consegnato il numero di tracciamento.

6.1.2 IL CANALE INTERNO – FORMA ORALE

La segnalazione interna può anche essere effettuata in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto con l'OdV, fissato entro un termine ragionevole dalla richiesta.

A tal fine, la persona interessata può richiedere un appuntamento con l'Organismo di Vigilanza inviando una e-mail all'indirizzo segnalazione@boma.it

La mail dovrà contenere **esclusivamente la richiesta di un appuntamento con l'Organismo di Vigilanza e le informazioni necessarie per essere ricontattati, senza riportare l'oggetto, le ragioni dell'incontro o informazioni relative a eventuali fatti da rappresentare.**

La segnalazione è effettuata nel corso dell'incontro con l'OdV e, previo consenso del segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante apposito verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Anche per le segnalazioni effettuate in forma orale sono garantite la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, la protezione dei dati personali e la tracciabilità del processo di gestione della segnalazione.

6.1.3 IL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALEZIONI

La gestione del canale è affidata al Responsabile della Gestione delle Segnalazioni (RGS), un soggetto (o ufficio dedicato) autonomo, indipendente e specificamente formato sulla disciplina del whistleblowing e sulla protezione dei dati personali.

In conformità alla scelta organizzativa operata dall'azienda, **la gestione del canale di segnalazione interna è affidata all'Organismo di Vigilanza (OdV)** nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001. In tale configurazione, l'OdV assume il ruolo di Responsabile della Gestione delle Segnalazioni (RGS), integrando le funzioni di ricezione delle segnalazioni whistleblowing con i compiti di vigilanza sul Modello. Il RGS agisce con i requisiti di autonomia, indipendenza e imparzialità richiesti dalla normativa, svolge l'istruttoria

senza interferenze o poteri di supervisione da parte degli organi di indirizzo aziendali e ha la facoltà di accedere a tutte le banche dati e ai documenti aziendali necessari per le verifiche senza interferenze da parte degli organi di indirizzo aziendali.

Qualora la segnalazione riguardi il RSG, o qualora lo stesso versi in una condizione di conflitto di interessi o sia temporaneamente impossibilitato a svolgere le proprie funzioni (in caso di assenza prolungata superiore a 7 giorni), il Consiglio di Amministrazione provvederà alla designazione di un **Sostituto del RGS**. Il Sostituto deve possedere i medesimi requisiti indipendenza e imparzialità richiesti dalla normativa, nonché di professionalità e formazione specifica richiesti per il titolare.

Qualora anche il Sostituto versi in una situazione di conflitto che impedisca la gestione interna, il segnalante può rivolgersi direttamente ad ANAC tramite il canale esterno.

6.1.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE A CURA DEL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della Gestione delle Segnalazioni formalmente incaricato.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (RGS) dandone contestuale notizia della trasmissione al segnalante (art. 4, comma 6, D. Lgs. 24/2023). La segnalazione deve essere trasmessa all'RGS in originale con gli eventuali allegati.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di **massima riservatezza** e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

6.1.5 MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE A CURA DELL'RGS

Il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni riceve e prende in carico le segnalazioni e successivamente:

- entro sette giorni dalla data di ricezione, rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento della segnalazione**;
- mantiene le **interlocuzioni** con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo **integrazioni**. Svolge un'indagine preliminare al fine di richiedere, eventualmente, ulteriori chiarimenti per circostanziare quanto segnalato;
- dà **diligente seguito alle segnalazioni ricevute** valuta la **sussistenza dei fatti segnalati**;
- **fornisce riscontro alla segnalazione** 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;
- qualora nella fase istruttoria l'RGS dovesse condurre ulteriori approfondimenti per i quali fossero necessari tempi superiori ai tre mesi, lo stesso potrà fornire un riscontro interlocutorio al segnalante.

Per la **valutazione dei requisiti essenziali per la valutazione dell'ammissibilità della segnalazione**, il RGS tiene conto dei seguenti criteri:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti non corredata da documentazione appropriata.

Quando l'oggetto della segnalazione non è adeguatamente circostanziato, l'RGS, può chiedere elementi integrativi al segnalante. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, l'RGS comunica la necessità di avviare l'**istruttoria interna** sui fatti o sulle condotte segnalate **per valutarne la sussistenza**. All'esito dell'istruttoria fornisce riscontro alla segnalazione, dando conto delle seguenti misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione:

- archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi;
- avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze;
- provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini, a seguito di condivisione con il CdA di tale necessità, qualora tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta.

La segnalazione viene, infine, inoltrata al Direttore Generale della struttura in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione ovvero agli organi preposti affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti conseguenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, la richiesta di azione disciplinare.

Il RGS periodicamente riferisce al Vertice aziendale sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute.

6.1.6 ISTRUZIONI PER LE SEGNALAZIONI

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone che lavorano a qualsiasi titolo:

- la presente **procedura operativa**;
- il **modulo** per la segnalazione delle violazioni (MOD.WB_00 Modello di segnalazione *Whistleblowing*);

- **l'informativa per la privacy.**

Procedura, modulo e informativa sono resi disponibili e aggiornati.

Come previsto, infatti, dall'art. 5, comma 1, lett. e), D. Lgs. 24/2023, Boma S.r.l. mette a disposizione, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Tali informazioni sono esposte e rese **facilmente visibili nei luoghi di lavoro**, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'organizzazione aziendale. Tali informazioni sono, inoltre, pubblicate nella sezione dedicata del sito internet aziendale.

6.2 CANALE DI SEGNALEZIONE ESTERNA - ANAC

Il D. Lgs. 24/2023 ha introdotto, in presenza di determinate condizioni, la possibilità di svolgere **segnalazioni esterne**. La gestione di tali segnalazioni è affidata all'ANAC. Le segnalazioni esterne hanno ad **oggetto** le violazioni rientranti nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023 e sono ammesse al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 6.

Più nello specifico:

- **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 normativa;
- la persona segnalante **ha già effettuato** una segnalazione interna e la stessa **non ha avuto seguito**;
- 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**;
- la persona segnalante **ha fondato motivo** di ritenere che la violazione possa costituire **un pericolo imminente o palese** per il pubblico interesse.

6.2.1 MODALITÀ DI SEGNALEZIONE ESTERNA

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato il **canale di segnalazione** esterna con le istruzioni d'uso per poter svolgere la segnalazione. Il link per effettuare la segnalazione sul portale Anac è il seguente:

<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Il **canale di segnalazione** esterna garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, **la riservatezza**:

- dell'identità della persona segnalante,
- dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione,
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate:

- in **forma scritta tramite la piattaforma informatica**;
- in **forma orale** attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- su richiesta della persona segnalante, mediante un **incontro diretto** fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

6.2.2 ATTIVITÀ SVOLTA DALL'ANAC

Come previsto dall'art. 8, D. Lgs. 24/2023, l'ANAC designa **personale specificamente formato** per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere le seguenti attività:

- fornire a qualsiasi persona interessata **informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna**, nonché sulle misure di protezione;
- dare **avviso** alla persona segnalante **del ricevimento della segnalazione esterna** entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le **interlocuzioni con la persona segnalante** e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni
- dare **diligente seguito** alle segnalazioni ricevute;
- svolgere **l'istruttoria necessaria** a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;

- dare **riscontro alla persona segnalante** entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante **l'esito finale**, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC **dispone**, inoltre, **l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria**, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio. L'autorità amministrativa competente **garantisce**, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia, **la riservatezza** dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'ANAC trasmette annualmente alla Commissione europea le seguenti informazioni:

- il numero di segnalazioni esterne ricevute;
- il numero e i tipi di procedimenti avviati a seguito delle segnalazioni esterne ricevute e relativo esito;
- se accertati, i danni finanziari conseguenza delle violazioni oggetto di segnalazione esterna, nonché gli importi recuperati a seguito dell'esito dei procedimenti di cui alla lettera b).

In caso di significativo afflusso di segnalazioni esterne, l'ANAC può trattare in via prioritaria le segnalazioni esterne che hanno ad oggetto informazioni sulle violazioni riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

7.2.3. INFORMAZIONI PUBBLICATE SUL SITO ISTITUZIONALE DELL'ANAC E LINEE GUIDA

L'art. 9, D. Lgs. 24/2023 **rimanda al sito istituzionale dell'ANAC** per reperire le seguenti informazioni:

- l'illustrazione delle misure di protezione del segnalante;
- i propri contatti, quali, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata;
- le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal D. Lgs. 24/2023, dagli articoli 5 e 13 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, dall'articolo 10 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, e dall'articolo 15 del regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018;
- le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
- l'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC, nonché i loro contatti.

Si rinvia, inoltre, alle Linee Guida emanate dall'ANAC relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

6.3 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

L'art. 15, D. Lgs. 24/2023 prevede la possibilità di svolgere anche divulgazioni pubbliche in presenza di determinate condizioni espressamente previste. La divulgazione pubblica riguarda informazioni su violazioni rientranti nell'ambito del D. Lgs. 24/2023 ed è consentita esclusivamente alle condizioni previste dall'art. 15 del medesimo.

Divulgare pubblicamente significa 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.

6.3.1 CONDIZIONI PER LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica se ricorre una delle seguenti **condizioni**:

- La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non aver 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.

6.4 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI INTERNE ED ESTERNE

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 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6.5 OBBLIGO DI RISERVATEZZA – ART. 12, D.LGS. 24/2023

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, **senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni**, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Il **divieto di rilevare l'identità del whistleblower** deve riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma **anche a tutti gli elementi della segnalazione**, dai quali si possono ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Le segnalazioni, inoltre, non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

La **tutela della riservatezza** deve essere assicurata in **ambito giurisdizionale e disciplinare**. Più nello specifico nell'ambito:

- del **procedimento penale**, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari *"fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari"*;
- del **procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- del **procedimento disciplinare**, l'identità della persona 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** 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 rivelazione della propria identità. In quest'ultimo caso, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

È tutelata anche l'identità delle **persone coinvolte** e delle **persone menzionate** nella segnalazione e, infatti, *"I soggetti del settore pubblico e del settore privato ... tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante"*.

A tutela del segnalante, infine, la segnalazione e la documentazione è **sottratta**:

- al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli articoli 22 e ss., L. 241/1990
- all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss., D. Lgs. 2013, n. 33/2013.

7 TUTELE

Il Capo III del D.Lgs. 24/2023 prevede le misure di protezione del segnalante che vengono di seguito descritte.

Si specifica che l'art. 3, comma 5, D. Lgs. 24/2023 estende la tutela (come definita nel dettaglio nei paragrafi che seguono) anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di **ritorsioni**, intraprese anche indirettamente, **in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione**.

Nello specifico **la tutela è estesa** alle seguenti figure:

- **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 che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **Colleghi di lavoro** del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- **Enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante o per i quali il segnalante lavora;
- **Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo** del segnalante.

7.1 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE

Le misure di protezione previste nei paragrafi che seguono si applicano quando ricorrono le seguenti **condizioni**:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva **fondato motivo** di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero **vere e** rientrassero **nell'ambito oggettivo di applicazione** del D.lgs. 24/2023;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata **secondo le modalità previste** dalla normativa.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le tutele si applicano anche nei casi di segnalazione anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

7.2 PERDITA DELLE TUTELE

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale della persona segnalante o denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia** o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele descritte ai paragrafi che seguono **non sono garantite** e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

7.3 DIVIETO DI RITORSIONE

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Il legislatore ha accolto, infatti, una nozione ampia di ritorsione e per essa 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 contabile 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"*.

Per la configurazione di una ritorsione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dalla persona segnalante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono ritorsioni ai sensi dell'art. 17, comma 4, D. Lgs. 24/2023:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la 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
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

7.3.1 PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete all'ANAC. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21. Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi dell'articolo 15, L. n. 241/1990, con l'Ispettorato nazionale del lavoro. Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli.

Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 (divieto di ritorsione) e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

7.3.2 INVERSIONE DELL'ONERE PROBATORIO

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di cui al paragrafo 7.3, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha attuati.

7.4 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

L'art. 20, D. Lgs. 24/2023 prevede che non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- Coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello relativo alle informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali);
- Relative alla tutela del diritto d'autore;
- Relative alla protezione dei dati personali;
- Rilevi o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante opera esclusivamente quando *“al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ...”* e la segnalazione è effettuata secondo le modalità previste dalla normativa.

Quando ricorrono le ipotesi sopra menzionate, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i

comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

7.5 MISURE DI SOSTEGNO

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, ai sensi dell'art. 18, D.Lgs. 24/2023, è prevista la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con Enti del Terzo settore affinché forniscano misure di sostegno al segnalante. Tali enti sono inseriti in un elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito e le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito:

- Sulle modalità di segnalazione;
- Sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea;
- Sui diritti della persona coinvolta;
- Sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Attraverso tale forma di tutela si tende a garantire il segnalante per la migliore effettuazione della segnalazione (anche per proteggere la sua identità) sia il diritto di difesa della persona segnalata.

7.6 RINUNCE E TRANSIZIONI

Come previsto dall'art 22, D. Lgs. 24/2023, **le rinunce e le transazioni**, integrali o parziali, che hanno per **oggetto i diritti e le tutele previste dal D.lgs. 24/2023 non sono valide**, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4, Codice civile¹.

¹ Si tratta degli accordi conclusi in sede giudiziale (art. 185 c.p.c.); dinanzi alla commissione di conciliazione istituita presso la direzione territoriale del lavoro (art. 410 c.p.c.); innanzi alle sedi di certificazione (art. 31, co. 13, L. 183/2010), innanzi alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (art. 412-ter c.p.c.); presso i collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale (art. 412-quater c.p.c.).