PROCEDURA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Premessa

I.R.I.A.P.A. ha conformato la propria politica al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata dal Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

In recepimento del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, I.R.I.A.P.A. ha illustrato nel Modello 231/01 la procedura "whistleblowing" e si è dotata dei prescritti canali per la ricezione e la gestione delle segnalazioni.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 incentiva, tutela ed incoraggia i dipendenti, tirocinanti e collaboratori dell'ente, gli stessi apicali e le funzioni di controllo nonché i professionisti ed i collaboratori esterni a segnalare internamente eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, violazioni del Modello di organizzazione e gestione, presunte violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che potrebbero ledere l'interesse pubblico o l'integrità della stessa I.R.I.A.P.A., di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Viene perciò regolato il processo di gestione delle segnalazioni, secondo modalità dirette a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Il segnalante ed i Facilitatori godono di rigorose tutele, disciplinate dal D.Lgs. 24/2023; la gestione della segnalazione è affidata al Presidente dell'OdV, per la massima indipendenza ed autonomia rispetto agli Organi sociali ed agli apicali.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunniatorio/diffamatorio il decreto citato prevede ed impone l'attivazione di misure disciplinari (vedi Sistema Sanzionatorio e Disciplinare).

Iriapa recepisce inoltre la delibera ANAC del 26 novembre 2025 n. 478, in riferimento all'adozione delle Linee Guida n. 1 «in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione».

Le segnalazioni:

Tutti i Destinatari possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di I.R.I.A.P.A. e che possono riguardare:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello – parte generale, parte speciale, Codice Etico;
2. violazioni commesse;
3. violazioni non ancora commesse, ma che il segnalante ritiene possano esserlo sulla base di elementi concreti (fondati sospetti);
4. condotte volte ad occultare le violazioni;
5. violazioni intervenute nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato;
6. violazioni intervenute nel periodo di prova;
7. violazioni intervenute nel periodo in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
8. Violazioni del diritto nazionale: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
9. Violazioni del diritto dell'UE:
   - ✓ illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (si tratta degli illeciti relativi a: contratti 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);

- ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- ✓ violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Sono escluse le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Ambito di applicazione:

Destinatari

Rientrano nei cosiddetti segnalanti:

- le risorse che in I.R.I.A.P.A. ricoprono funzioni di amministrazione, direzione, controllo e tutti i ruoli sottostanti;
- i lavoratori subordinati, i tirocinanti dell'Ente;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria opera presso I.R.I.A.P.A..

La tutela normativamente prevista si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

1. quando il rapporto giuridico tra la persona ed Iriapa non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
2. durante il periodo di prova;
3. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Identificabilità del segnalante

Il segnalante dovrà indicare i propri dati identificativi (nome e cognome), un proprio recapito email, telefonico o postale, il rapporto esistente con l'azienda (dipendente, collaboratore, ecc.) e se il rapporto è in essere, oppure se si è concluso oppure se non è stato avviato. Il segnalante potrà rilasciare, se vorrà, il consenso a comunicare i propri dati identificativi all'azienda. In mancanza di esplicito consenso, i dati del segnalante rimarranno nell'esclusiva disponibilità del Presidente OdV che gestisce i canali.
Non sono ammesse le segnalazioni anonime; il segnalante deve sempre identificarsi.

Le segnalazioni possono essere di 2 tipi: interne ed esterne.

Segnalazione interna: colui che desidera effettuare una segnalazione deve inoltrarla tramite consegna a mano della segnalazione cartacea al Presidente dell'organismo di Vigilanza, seguendo le seguenti modalità: inserimento della segnalazione in due buste chiuse, di cui la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata al Presidente OdV"). La segnalazione è poi oggetto di protocollazione.
È fatto salvo il diritto per il segnalante di chiedere, in aggiunta alla segnalazione cartacea, un incontro diretto, in videoconferenza o telefonicamente, con il presidente OdV, che è tenuto al vincolo della riservatezza.
Il segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento. Ove la segnalazione dovesse essere trasmessa ad un soggetto diverso dal presidente OdV, il ricevente è tenuto a inoltrare la segnalazione stessa al presidente OdV entro 7 giorni dalla ricezione, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona

segnalante. **Entro sette giorni dal rilascio della segnalazione** il segnalante riceverà, via mail, conferma della presa in carico della segnalazione sul recapito che egli avrà indicato. **Entro tre mesi** riceverà, sempre via mail, indicazioni sull'esito della segnalazione.

Ricezione e analisi della segnalazione interna

Il compito di gestire le segnalazioni è affidato al presidente OdV, a tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il presidente OdV preposto alla gestione delle segnalazioni è tenuto a non svelare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a nessuno, né interno ad Iriapa né esterno.

Il presidente OdV possiede competenze giuridiche e organizzative adeguate; è formato professionalmente sulla normativa whistleblowing e privacy; garantisce imparzialità ed è libero da conflitti aziendali con Iriapa.

Il presidente OdV possiede imparzialità (deve operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte, svolgendo un'attività scevra da condizionamenti e favoritismi) e indipendenza (il gestore deve essere in grado di svolgere le attività cui è tenuto ai fini della gestione della segnalazione senza interferenze, ossia in autonomia operativa e valutativa).

Verifica preliminare

Tutte le segnalazioni ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Presidente dell'OdV incaricato, al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e di poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il Presidente OdV incaricato, qualora riceva una segnalazione che non consenta di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato e tale da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza, può richiedere alla persona segnalante delle integrazioni sulle informazioni trasmesse.

Al termine della verifica preliminare il Presidente OdV archivia le segnalazioni non circostanziate ovvero quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dal segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente chiaro nonché quelle manifestamente infondate.

Approfondimento delle verifiche

Qualora la verifica preliminare abbia stabilito che la segnalazione, essendo adeguatamente circostanziata, può essere oggetto di ulteriori attività di approfondimento volte a valutarne la fondatezza, il Presidente OdV preposto alla gestione delle segnalazioni provvede a:

- trasmetterne il contenuto della segnalazione al Presidente di Iriapa con modalità idonee a garantire che non sia possibile per l'ente identificare il segnalante;
- su esplicita richiesta dell'ente, supportare gli Uffici competenti negli accertamenti dei fatti, nell'inquadramento giuridico nonché in ogni altra fase del processo conseguente alla segnalazione.

I.R.I.A.P.A. si impegna a far pervenire riscontro al segnalante, tramite il Presidente OdV, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

Qualora dalla segnalazione conseguisse un procedimento disciplinare a carico di persone segnalate o comunque coinvolte nei fatti segnalati, i dati identificativi del segnalante non potranno comunque essere disvelati. Tuttavia, qualora la contestazione disciplinare fosse 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. Pertanto, in ogni caso non vi sarà disvelamento dell'identità del segnalante senza consenso espresso di quest'ultimo (salvo eventuale azione giudiziaria per i reati di diffamazione o calunnia).

Assenza del gestore e conflitto di interessi

In caso di assenza prolungata del gestore dovrebbe essere nominato un sostituto, al fine di garantire una continuità operativa del canale interno. Si considera "assenza prolungata" un'assenza superiore a 7 (sette) giorni. Nel caso di Assenza o sostituzione del gestore, al fine di garantire una gestione efficace, indipendente ed autonoma della segnalazione, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina, I.R.I.A.P.A., essendo un Ente di ridotte dimensioni, prevede che il segnalante si debba rivolgere direttamente ad ANAC mediante la Procedura del canale esterno.

Al fine di garantire una effettiva tutela alla persona segnalante, prevenendo l'ipotesi in cui un medesimo soggetto possa trovarsi a ricevere e gestire la segnalazione e, allo stesso tempo, risulti persona coinvolta nell'ambito della stessa (Gestione di Conflitto di interesse per il presidente Odv) I.R.I.A.P.A., essendo un Ente di ridotte dimensioni, prevede che il segnalante si debba rivolgere direttamente ad ANAC mediante la Procedura del canale esterno.

Segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione della segnalazione ricorra una delle seguenti condizioni:

a) il canale interno obbligatorio non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito all'esito del termine dei 3 mesi sopra menzionato;
c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono gestite dall'Autorità nazionale anticorruzione (di seguito anche "ANAC") garantendo, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalata, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta dall'ANAC.

Il link per effettuare la segnalazione esterna è: https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

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.

Le informazioni sulla procedura whistleblowing sono esposte e rese facilmente visibili nel luogo di lavoro, mentre gli ulteriori Destinatari della procedura sono resi edotti dei contenuti della stessa mediante una comunicazione di sintesi pubblicata sul sito internet aziendale e, ove possibile, mediante clausola contrattuale.

Sistema sanzionatorio

L'organo preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione. La sanzione, che deve avvenire in linea con quanto previsto dalla disciplina giuslavoristica applicabile, potrà essere graduata in funzione della gravità.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.
A seconda delle funzioni segnalate, il Sistema Sanzionatorio verrà attivato da:

- il Direttore, qualora il segnalato sia un dipendente dell'Ente o un soggetto esterno
- il Consiglio di Amministrazione, qualora il segnalato sia un amministratore, un dirigente, un revisore o un componente dell'Organismo di Vigilanza.

Sono previste le seguenti sanzioni nel caso di comportamenti scorretti legati al whistleblowing:

• Sanzioni a carico del segnalato: A seguito dell'istruttoria, se la violazione è confermata, che possono essere di 3 tipi:

i) Sanzioni disciplinari: Provvedimenti previsti dal CCNL applicabile;
ii) Provvedimenti conservativi o espulsivi: A seconda della gravità, le sanzioni possono andare dal rimprovero verbale o scritto fino alla sospensione o al licenziamento;
iii) Responsabilità penali/civili: Se il fatto costituisce reato, la segnalazione può essere trasmessa alle autorità giudiziarie.

• Sanzioni in caso di ritorsioni: Viene severamente punito chi compie atti ritorsivi contro il segnalante:

Le sanzioni principali, applicate direttamente da ANAC, includono:

1. Sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro nei confronti delle persone fisiche o giuridiche che commettono ritorsioni, ostacolano o tentano di ostacolare la segnalazione, o violano l'obbligo di riservatezza del segnalante.
2. Sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro per chi non istituisce canali di segnalazione, non adotta procedure conformi o non effettua verifiche sulle segnalazioni ricevute.
3. Sanzioni amministrative pecuniarie da 500 a 2.500 euro a carico del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità penale per calunnia o diffamazione.

Ulteriori conseguenze e tutele sono poi:

- Nullità degli atti ritorsivi: Gli atti ritorsivi (licenziamenti, demansionamenti, trasferimenti) sono nulli.
- Reintegro nel posto di lavoro: Il whistleblower licenziato a causa della segnalazione ha diritto al reintegro.
- Risarcimento danni: Il giudice può ordinare la riparazione del danno causato dalla ritorsione.

• Sanzioni per falsa segnalazione, per segnalazioni calunniose o diffamatorie (fatte con dolo o colpa grave): una segnalazione fatta con l'intento di danneggiare o con estrema negligenza non è coperta da alcuna tutela e espone il segnalante a conseguenze legali severe, inclusa la reclusione e il risarcimento economico.

In merito alla falsa segnalazione si possono incorrere in:

1. Sanzioni Penali

A seconda della gravità e della natura della falsa segnalazione, si configurano diversi reati:

- ✓ Calunnia (Art. 368 c.p.): Si configura quando si incolpa di un reato qualcuno che si sa essere innocente, oppure si simulano tracce di reato. La pena è la reclusione da 2 a 6 anni.
- ✓ Diffamazione (Art. 595 c.p.): Scatta quando, comunicando con più persone, si offende la reputazione altrui (senza l'accusa specifica di un reato). La pena è la reclusione fino a 1 anno o la multa fino a € 1.032,91.
- ✓ Diffamazione aggravata (a mezzo stampa/internet): Se la diffamazione avviene online o tramite stampa, la pena è la reclusione da 6 mesi a 3 anni o la multa non inferiore a € 516.
- ✓ Falsa attestazione o dichiarazione a un Pubblico Ufficiale (Art. 495 c.p.): Punita con la reclusione da 1 a 6 anni se la falsa segnalazione viene resa direttamente a un pubblico ufficiale.

2. Responsabilità Civile e Risarcimento Danni

Chi subisce una falsa segnalazione dolosa o gravemente colposa ha diritto al risarcimento dei danni (art. 2043 c.c.), sia patrimoniali che non patrimoniali (morali, reputazionali).

In caso di diffamazione di elevata gravità, il danno può superare i € 50.000,00.

Danno reputazionale: È possibile chiedere il risarcimento per il danno subito all'immagine professionale o personale.

3. Sanzioni nel contesto del Whistleblowing (Lavoro)

La normativa whistleblowing esclude la protezione del segnalante se viene accertata la responsabilità penale o civile per calunnia/diffamazione. Il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari che, nei casi più gravi (dolo), possono arrivare fino al licenziamento per giusta causa.

• Sanzioni per violazione riservatezza: la violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante (whistleblower) è punita con sanzioni amministrative pecuniarie comminate dall'ANAC, che vanno da 5.000 a 30.000 euro. Tali sanzioni si applicano sia per la violazione del segreto, sia per atti ritorsivi o ostacoli alla segnalazione, secondo il D.Lgs. 24/2023

• Sanzioni in caso di ostacolo alle segnalazioni: Chiunque ostacoli o tenti di ostacolare la presentazione di una segnalazione è soggetto a una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Se l'ostacolo si traduce in ritorsioni contro il segnalante (es. licenziamento, demansionamento, trasferimento, sanzioni disciplinari ritorsive), l'ANAC applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è un comportamento contrario alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231/01, come previsto dall'art. 21, comma 2 del decreto citato.

È nulla qualsiasi ritorsione contro il segnalante, con ciò intendendo 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.

Fino a prova contraria sono ritenuti ritorsivi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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 formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore 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.

Si presume che tali atti siano stati posti in essere come ritorsioni, fino a prova contraria.
Le medesime tutele si applicano ai Facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esso 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 le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.
L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere comunicata all'ANAC, che ne informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Responsabilità del segnalante
Le tutele previste dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 non escludono la responsabilità del segnalante in caso di accertamento, quantomeno con sentenza penale di primo grado, per il reato di calunnia o diffamazione o con sentenza di condanna al risarcimento dei danni nei casi di dolo o colpa grave.

Definizioni
- ✓ **Attività a rischio di reato":** il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- ✓ **"Codice Etico":** il documento, approvato da IRIAPA quale esplicazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- ✓ **"D. Lgs. 231/2001"** o "Decreto": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- ✓ **"Destinatari":** Organi del Consiglio, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società.
- ✓ "**Dipendenti**": tutte le persone fisiche che intrattengono con IRIAPA un rapporto di lavoro subordinato.
- ✓ **"Facilitatore":** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- ✓ **"Pubblica Amministrazione" o "P.A.":** Per Amministrazione Pubblica si deve intendere lo Stato (o Amministrazione Statale), gli Enti Pubblici, Pubblico Ufficiale e Incaricato di Pubblico Servizio.
- ✓ **"Reati" o il "Reato":** l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001.
- ✓ **"Sistema Disciplinare**": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedimentali e comportamentali previste dal Modello.