

WHISTLEBLOWING POLICY – PROTOCOLLO AZIENDALE

Rev.0 – DICEMBRE 2023

INDICE:

- 1) **TERMINI E DEFINIZIONI**
- 2) **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO DEL PROTOCOLLO**
- 3) **SCOPO DELLA NORMATIVA**
- 4) **SOGGETTI CHE POSSONO INVIARE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING E DESTINATARI DELLE TUTELE PREVISTE DALLA LEGGE**
- 5) **SOGGETTI TUTELATI OLTRE IL SEGNALANTE**
- 6) **SISTEMA DELLE TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO RICONOSCIUTE AL SEGNALANTE**
- 7) **AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO**
- 8) **MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI NELL'ORGANIZZAZIONE**
- 9) **SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**
- 10) **OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE**
- 11) **TRATTAMENTO DEI DATI IN OTTEMPERANZA ALLA NORMATIVA PRIVACY**

1. TERMINI E DEFINIZIONI

Per agevolare la, consultazione e comprensione del presente Protocollo, si riportano le definizioni dei principali termini utilizzati, presenti anche all'interno della piattaforma adottata dal Titolare del trattamento per la gestione delle segnalazioni.

“ANAC”	l’Autorità Nazionale Anticorruzione
“GDPR”	Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)
“Segnalante” o “Whistleblower”	Colui che ha la facoltà di effettuare una Segnalazione, ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (“Decreto Whistleblowing”) attuativo della Direttiva UE 2019/193, e, in generale, del presente Protocollo <i>Whistleblowing</i> .
“Responsabile”	Responsabile della gestione della segnalazione, soggetto individuato dalla Società, destinatario e gestore/istruttore delle Segnalazioni <i>Whistleblowing</i> , con l’obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite
“Canale di segnalazione”	Sistema per segnalare una violazione ai sensi della normativa Whistleblowing. I canali di segnalazione possono essere di tre tipi: interno, esterno (gestito da ANAC), la divulgazione pubblica
Divulgazione pubblica	Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
“Collaboratore”	Soggetto interno o esterno al contesto aziendale, individuato dall’organizzazione ed incaricato dal Responsabile, per attività di supporto nella gestione della segnalazione.
“Soggetto Terzo”	Soggetto che può intervenire in qualità di testimone, persona informata sui fatti o accusato. Il soggetto terzo riferendosi esclusivamente al Responsabile, può fornire elementi integrativi utili per le indagini e per le valutazioni.
“Soggetti Tutelati diversi da chi Segnala”	Soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione, denuncia o del particolare rapporto instaurato con il Segnalante, ai quali viene riconosciuta la tutela.
“Facilitatore”	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione.
“Enti”	Imprese, società e /o associazioni
“Piattaforma”	Si tratta dello strumento scelto come canale di segnalazione interno, che permette di effettuare Segnalazioni, nel rispetto delle prescrizioni normative e mantenendo la più assoluta riservatezza.
“Violazioni”	Illeciti e violazioni rientranti nell’ambito di applicazione del D. Lgs 24/2023 e della presente Protocollo
“Organizzazione”	Soggetto (Impresa, Società, altro tipo di Ente) al quale si applica il Decreto <i>Whistleblowing</i> ed il presente Protocollo

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO DEL PROTOCOLLO

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Il D.lgs. 24 /2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste hanno effetto a partire dal 15/07/2023 e 17/12/2023.

Facendo seguito a quanto previsto dall'art. 10 co. 1 del D.lgs. n. 24/2023 l'ANAC, sentito il GPDP, ha adottato le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", con Delibera n. 311 del 12/07/2023.

Tali Linee guida sono volte a dare indicazioni per la presentazione e gestione delle segnalazioni ed a fornire indicazioni e principi di cui le Organizzazioni soggette possono tener conto per l'istituzione di propri canali e modelli organizzativi interni. Le indicazioni del presente documento si basano su tali linee guida.

3. SCOPO DELLA NORMATIVA

Gli obiettivi della normativa consistono nella valorizzazione dei principi di legalità e trasparenza nelle Organizzazioni complesse, attraverso la creazione delle condizioni che possano favorire l'emersione di situazioni di irregolarità ed illiceità ed essere pregiudizievoli per l'Organizzazione stessa e l'interesse generale, su segnalazione degli stakeholders aziendali, rimuovendo le condizioni che possono costituire una remora a tale emersione.

<p><u>PRINCIPALI ASPETTI DEL D.LGS. 24/2023</u></p>	<p><u>Le principali novità contenute nella nuova disciplina riguardano:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'estensione dell'ambito di applicazione soggettivo con riferimento agli enti tenuti all'applicazione della normativa ➤ L'indicazione delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche; ➤ L'individuazione di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché la distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è; ➤ La disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica; ➤ L'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale; ➤ la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi; ➤ i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica; ➤ la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti; ➤ l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito; ➤ la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.
--	--

4. SOGGETTI CHE POSSONO INVIARE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING E DESTINATARI DELLE TUTELE PREVISTE DALLA LEGGE

La persona segnalante è la persona fisica che segnala, o divulga tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, oppure denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo. In questa definizione sono ricompresi, tra l’altro, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi qualificati con l’azienda (dipendenti, consulenti, liberi professionisti, collaboratori, fornitori di beni e servizi, agenti, azionisti, persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno, e, seppur a determinate condizioni, coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l’organizzazione (in fase di trattative precontrattuali), nonché coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova.

Si precisa che il segnalante deve essere necessariamente una persona fisica, pertanto non saranno prese in considerazione le segnalazioni presentate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, in quanto l’istituto del whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in proprio, non spendendo la sigla sindacale. In tale caso le segnalazioni saranno archiviate in quanto prive del requisito soggettivo previsto dalla normativa.

5. SOGGETTI TUTELATI OLTRE IL SEGNALANTE

Il d.lgs. n. 24/2023 rafforza la tutela per il whistleblower, estendendola anche a soggetti diversi da chi segnala, a conferma dell’intenzione del legislatore di creare condizioni per rendere l’istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento degli enti.

La tutela è riconosciuta, infatti, oltre a tutti i soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quanti potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, ovvero:

- **Il facilitatore**, cioè la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, come ad esempio, il collega dell’ufficio del segnalante, o di un altro ufficio, che lo assiste in via riservata, o che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in proprio nome, senza spendere la sigla sindacale (se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore, rimanendo ferma l’applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970);
- **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; nel decreto il concetto di “contesto lavorativo” ricomprende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile; ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori; presupposto per l’applicazione delle tutele in tali casi è però l’esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso;
- **colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica; si tratta di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest’ultimo rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia;
- **enti: a) di proprietà**, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica; **b) presso i quali** il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica **lavorano** (art. 3, co. 5, lett. d); **c) che operano nel medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

-

6. SISTEMA DELLE TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO RICONOSCIUTE AL SEGNALANTE

Un asse portante della nuova disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, tutele che si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e

denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni. Il sistema di protezione prevede:

- **La tutela della riservatezza del segnalante**, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione; 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;
- **la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione**, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione; Il decreto prevede, a tutela del whistleblower, il divieto di ritorsione definita come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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"; l'elencazione, non esaustiva, delle ritorsioni comprende: **a)** licenziamento, sospensione o misure equivalenti; **b)** retrocessione di grado o mancata promozione; **c)** mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; **d)** sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; **e)** note di demerito o referenze negative; **f)** adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; **g)** coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; **h)** discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; **i)** mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; **j)** mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; **k)** danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; **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; **m)** conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; **n)** annullamento di una licenza o di un permesso; **o)** richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni sono le seguenti:

- a)** il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- b)** la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023;
- c)** è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
- d)** non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio". Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

La tutela si estende anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea. Se ANAC accerta la ritorsione si ha la nullità della misura ritorsiva e viene inflitta una sanzione di carattere pecuniario amministrativo al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione; in caso di licenziamento si ha la nullità dello stesso e il diritto al reintegro nel posto di lavoro.

- **Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.** All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica si devono ascrivere anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa e riguardano: a) Reati non configurabili nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto se opera la scriminante, in particolare rispetto a: rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.); rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.), rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.); violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.); b) violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore; c) violazione delle disposizioni relative

alla protezione dei dati personali; d) rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta. Affinché l'esclusione della responsabilità operi nei casi di diffusione di informazioni devono ricorrere cumulativamente due condizioni: 1) che al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni vi siano fondati motivi per ritenere che tale rivelazione o diffusione sia necessaria per svelare la violazione; 2) effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele. È infine prevista l'esclusione di responsabilità in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate, o ai documenti contenenti dette informazioni, nonché l'esclusione della responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, anche per i comportamenti, gli atti o le omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.

Al fine di rafforzare l'efficacia delle tutele previste dal decreto, il legislatore ha, inoltre, previsto misure di sostegno al segnalante da parte di enti del Terzo settore, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, che prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Si tratta di una forma di tutela in senso ampio in quanto in questo modo si tende a garantire sia il segnalante, per la migliore effettuazione della segnalazione e anche al fine di proteggere al meglio la sua identità, sia il diritto di difesa della persona segnalata.

Fatto salvo le deroghe espressamente previste dal D.lgs. n. 24/2023, il Responsabile della gestione della segnalazione è autorizzato a rivelare l'identità del segnalante ad altri soggetti solo previo consenso espresso dello stesso

CASI DI ESCLUSIONE:

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

7. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Il D.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente, con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore (~~cfr. § 2.1.2~~). Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritenga potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Il legislatore individua alcune tipologie di illeciti da considerare e solo queste rilevano perché una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia possano essere considerate ai fini dell'applicabilità della disciplina.

Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni di seguito elencate:

- violazioni del diritto nazionale
- illeciti civili
- illeciti amministrativi

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. 231/2001
- illeciti penali
- illeciti contabili
- irregolarità: non incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire elementi concreti da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto
- 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 (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3)
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4)
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5)
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6)

➤ Violazioni delle disposizioni normative nazionali:

In tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite. In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite.

Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.

➤ Violazioni della normativa europea:

- 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 (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: 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.

A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.
Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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.

- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Resta fermo che occorre effettuare una verifica, caso per caso, sulla base di indici probatori (ad es. normativa di settore, casi analoghi presi in esame dalla giurisprudenza) al fine di valutare la riconducibilità di tali atti o omissioni alle violazioni oggetto del d.lgs. n. 24/2023.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni o rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere meramente personale del segnalante o di persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria che attengono esclusivamente a propri rapporti individuali di lavoro o pubblico impiego o inerenti rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate.

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

~~Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le "Violazioni".~~

~~È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni negli enti e amministrazioni del settore pubblico e privato nonché da parte di ANAC.~~

APPROFONDIMENTI SULL'AMBITO OGGETTIVO

~~Tenendo conto dell'ampiezza delle fattispecie che possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, divulgati o denunciati, indicando in modo dettagliato, anche se con una tecnica di rinvio piuttosto complessa, che cosa è qualificabile come violazione.~~

~~L'intento è di comprendere tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o la finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico o privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che minino il corretto agire dei soggetti pubblici o privati cui si applica la disciplina del whistleblowing.~~

~~Diversamente da quanto previsto nelle precedenti LLGG ANAC n. 469/2021, la violazione segnalabile non può consistere in una mera irregolarità, come le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.~~

~~Tuttavia, le irregolarità possono costituire quegli "elementi concreti" (indici sintomatici) tali da far ritenere ragionevolmente al whistleblower che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto e di seguito indicate.~~

~~La ratio di fondo, anche in base alle nuove disposizioni, in linea con la l. n. 190/2012, è quella di valorizzare i principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. nonché quello della correttezza dell'azione all'interno dei soggetti che operano nell'ambito di un ente pubblico o privato, rafforzando i principi di legalità nonché della libertà di iniziativa economica e di libera concorrenza tutelati ai sensi dell'art. 41 Cost.~~

SEGNALAZIONI ANONIME → Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie. L'Organizzazione conserva le segnalazioni anonime ricevute, e la relativa documentazione, non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione, rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima. Il segnalante, o il denunciante anonimo successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

La piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing adottata consente anche di inoltrare segnalazioni in forma anonima, tali segnalazioni potranno eventualmente essere integrate in un secondo tempo con le generalità del segnalante.

8. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI NELL'ORGANIZZAZIONE

CANALE INTERNO

L'Organizzazione, in adempimento a quanto previsto per legge, e considerando il Whistleblowing uno strumento di compliance aziendale, si è dotata di un **sistema** di segnalazione attraverso l'utilizzo della piattaforma "**LEGALITY WHISTLEBLOWING**" di DigitalPa S.r.l.

La scelta del suddetto canale digitale è dipesa dalla valutazione positiva dei seguenti aspetti:

- Rispetto degli obblighi sulla protezione dei dati prevista dal GDPR;
- Totale anonimato, in caso di segnalazione anonima, anche durante la fase di dialogo post-segnalazione;
- CRITTOGRAFIA DEI DATI (tutti i contenuti e dati inseriti possono essere letti esclusivamente dal segnalante e dal responsabile della segnalazione);
- Attivazione di notifiche di ricezione di eventuali messaggi del responsabile della segnalazione, permettendo di seguirne agevolmente il flusso;
- Possibilità di implementare sistemi multilingue;
- Diritti di accesso definiti per utenti e profili secondo il principio del need-to know;
- Possibilità di accesso per effettuare la segnalazione da dispositivi ed applicazioni h24;
- Possibilità di accesso del canale a tutti gli stakeholder ed esterni abilitati alla segnalazione;
- Agevolazione nel rispetto delle tempistiche di registrazione ed evasione delle richieste;
- Trasmissione sicura di file e documenti;
- Il sistema si presta ad un uso semplice ed intuitivo ed assicura la conformità tecnica e normativa alle vigenti linee guida in materia, garantisce tempestivi aggiornamenti rispetto all'evolversi della soluzione applicativa e del quadro legislativo di riferimento,
- Totale conformità delle caratteristiche richieste.

Per quanto attiene a tutte le specifiche informazioni utili sull'utilizzo della piattaforma si rimanda al **Manuale operativo del segnalante** presente sulla piattaforma stessa.

CANALE ESTERNO

L'accesso al canale esterno – **ANAC** - è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore e che sono le seguenti:

- a) se il canale interno obbligatorio non è attivo, oppure è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- b) La persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, oppure questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Il canale esterno attivato dall'ANAC garantisce, anche tramite il 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. Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

ULTERIORI ALTERNATIVE

Divulgazione pubblica. Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica sono le seguenti: **a)** ad una segnalazione interna a cui l'Organizzazione non abbia dato riscontro, nei termini previsti, abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli; **b)** la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC, la quale, tuttavia, non abbia dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli; **c)** la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; **d)** la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Denuncia all'Autorità giudiziaria. Il d.lgs. n. 24/2023 riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

9. SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni è il soggetto funzionalmente preposto a ricevere e prendere in carico le segnalazioni (**entro 7 giorni**), valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità delle stesse, avviare la relativa istruttoria, mantenere le interlocuzioni con il whistleblower, dargli riscontro **entro tre mesi** dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione.

E' il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità.

Il Responsabile della gestione della segnalazione, nel caso sia stabilito dall'organizzazione aziendale, si può avvalere del supporto di un Gruppo di lavoro dedicato per svolgere la sua attività di verifica e di analisi; il Gruppo di lavoro è composto da soggetti in possesso di competenze trasversali rispetto ai principali compiti dell'organizzazione. I componenti sono autorizzati, con apposito atto di nomina/incarico dell'Organizzazione, e debitamente istruiti dal Responsabile, in merito al trattamento dei dati personali. I componenti del gruppo, inquadrati eventualmente come collaboratori, potranno prendere visione delle segnalazioni ma non dei dati identificativi del segnalante.

Essi sono comunque soggetti agli stessi vincoli di riservatezza a cui è sottoposto il Responsabile.

~~Sono stati formalmente nominati dall'organizzazione con apposita lettera di incarico ed istruzioni.~~

Per tutte le specifiche sui requisiti e le attività relative al ruolo del responsabile si richiama ~~in toto~~ il **vademecum informativo specifico redatto dall'Organizzazione.**

L'Organizzazione si è dotata di specifica e dettagliata PROCEDURA contenente tutte le informazioni, i passaggi e gli elementi salienti del sistema di gestione adottato, allo scopo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali dubbi, incertezze o timori di ritorsioni o discriminazioni.

Con cadenza almeno annuale, la Direzione convoca i RESPONSABILI al fine di valutare il livello di adeguatezza ed efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni progettato. A tale riesame possono essere invitati a partecipare anche Collaboratori e funzioni non direttamente coinvolte ma che possono fornire contributi nella valutazione.

In tale contesto si andranno ad analizzare i report statistici eventualmente elaborati dalla piattaforma, ~~e si andranno ad analizzare~~ le eventuali casistiche rilevanti, difficoltà riscontrate, per apportare eventualmente modifiche o integrazioni alla procedura adottata.

Nel contesto del riesame non dovranno essere citate informazioni personali o riservate ma solamente osservazioni di carattere procedurale e gestionale.

10. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, il decreto sancisce espressamente che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa 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.

RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE NELL'AMBITO GIURISDIZIONALE

Nell'ambito del **procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.

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"* (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

Dopo, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE NELL'AMBITO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Nell'ambito del **procedimento disciplinare** attivato dall'Organizzazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità 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.**

Il decreto disciplina poi espressamente **due casi** in cui per rivelare l'identità del segnalante devono concorrere **la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della necessità di rivelazione dei dati** relativi alla sua identità e **il previo consenso espresso del segnalante.**

- Identità del segnalante risulti **indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare**
- Identità del segnalante risulti **indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta**

La violazione dell'obbligo di riservatezza è sanzionabile da parte di ANAC ~~come indicato al par.14.~~

11. TRATTAMENTO DEI DATI IN OTTEMPERANZA ALLA NORMATIVA PRIVACY

Il trattamento dei dati personali dovrà avvenire in conformità e nel rispetto del Regolamento Privacy UE 679/2016; la responsabilità del corretto trattamento dei dati personali fa capo al Titolare del Trattamento, l'impresa che si è dotata di un proprio sistema di trattamento dati personali (privacy policy aziendale), consultabile presso l'ufficio preposto. Si riportano, di seguito, le principali informazioni relative alla disciplina del Whistleblowing.

Tempistiche di conservazione (rif. art.14 d.lgs 24/2023)

Le segnalazioni interne ed esterne, 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.**

In caso di eventuale contenzioso, la tempistica di conservazione potrà essere prolungata fino a conclusione dello stesso.

In caso di dati o informazioni che è necessario conservare in ottemperanza ad altra normativa, ci si riferirà alla norma in questione.

Formalizzazione di ruoli ed incarichi

Nell'affidamento delle attività a Responsabili e Collaboratori, è necessario sempre formalizzare gli incarichi relativi ai trattamenti dati contemplati, sia nel caso di incarichi interni ex art. 29 GDPR, che nel caso di responsabili esterni

ex art.28 GDPR. Nell'affidamento dell'incarico occorre sempre verificare che i soggetti da designare abbiano le competenze necessarie e che abbiano ricevuto la formazione prevista.

I titolari del trattamento e pertanto i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali, sono tenuti a rispettare i principi fondamentali, di seguito riepilogati:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente
- Raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati
- Assicurare che i dati siano esatti e aggiornati
- Conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione
- Assicurare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personal, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali
- Rispettare il principio della privacy by design e della privacy by default
- Effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati
- Rendere ex ante ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione o consegna dell'informativa
- Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento
- Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione
- Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante