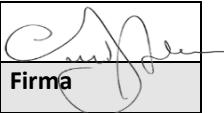


PROCEDURA GESTIONALE  
WHISTLEBLOWING

SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI - CANALI - PROCEDURE  
E PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO LE VIOLAZIONI  
IN APPLICAZIONE DELLA  
DIRETTIVA (UE) 2019/1937 E DEL D.LGS. N. 24 DEL 10 MARZO 2023

0	Prima emissione	C.d.A.	21/11/2023	
Rev.	Oggetto: Procedura Whistleblowing	Ente	Data	Firma

Sommario

1	<i>Premessa – Ambito applicativo</i>	2
2	<i>Definizioni</i>	2
3	<i>Chi puo' segnalare</i>	4
4	<i>Quando si puo' segnalare</i>	5
5	<i>Cosa si puo' segnalare</i>	5
6	<i>Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia</i>	8
7	<i>Ulteriori informazioni che non possono essere segnalate</i>	8
8	<i>Elementi e caratteristiche delle segnalazioni</i>	9
9	<i>Gestione delle segnalazioni anonime</i>	10
10	<i>Soggetti che godono del divieto di ritorsione e delle misure di protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nel settore privato</i>	10
11	<i>Ulteriori soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche nei cui confronti valgono il divieto di ritorsione e le misure di protezione</i>	11
12	<i>Tutele del whistleblower e degli altri soggetti previste dal d.lgs 24/2023</i>	13
13	<i>Canali di segnalazione</i>	20
14	<i>La segnalazione interna</i>	21
16	<i>La segnalazione esterna</i>	22
17	<i>Gestione della segnalazione esterna</i>	24
18	<i>Divulgazioni pubbliche</i>	24
19	<i>Denuncia all'autorità giurisdizionale</i>	25

**1      PREMESSA – AMBITO APPLICATIVO**

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”, di seguito indicato anche “decreto”.

Ai sensi e per gli effetti di tale decreto, le procedure di segnalazione (*c.d. whistleblowing*), vengono implementate con il presente protocollo, in ossequio del richiamato D.Lgs. n.24/2023. Analogamente dicasi per le misure di tutela della riservatezza del segnalante e della tutela dello stesso da qualsiasi comportamento ritorsivo nei suoi confronti.

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste hanno iniziato a produrre i loro effetti a partire dal 15 luglio 2023.

Fino alla data del 14 luglio 2023, pertanto, le segnalazioni e le denunce all’autorità giudiziaria o contabile sono continuate ad essere disciplinate dal previgente assetto normativo e regolamentare previsto per le pubbliche amministrazioni e per i soggetti privati in materia di whistleblowing.

Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato; con particolare riferimento a quest’ultimo settore, la normativa estende le protezioni ai segnalanti che hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati o, anche sotto tale limite, agli enti che si occupano dei cd. settori sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente) e a quelli adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001. Solo per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249 (duecentoquarantanove), l’obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha iniziato a decorrere dal 17.12. 2023.

Fino a tale data, i suddetti soggetti privati che hanno adottato il modello 231, hanno continuato a gestire i canali interni di segnalazione secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/2001.

Il d.lgs. 24/2023 ha obbligato l’ANAC ad adottare, entro tre mesi dalla sua data di entrata in vigore, apposite Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne, come le ha approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (*“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”*)

**2      DEFINIZIONI**

Ai fini del presente protocollo, in applicazione del decreto 10 marzo 2023 n. 24, si intendono per:

- a) «violazioni»:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
  - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: 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 di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
  - 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea 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;
  - 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
- b) «informazioni sulle violazioni»:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
  - c) «segnalazione» o «segnalare»:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
  - d) «segnalazione interna»:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;
  - e) «segnalazione esterna»:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;
  - f) «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»:** 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;
  - g) «persona segnalante»:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
  - h) «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;
  - i) «contesto lavorativo»:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
  - j) «persona coinvolta»:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella

divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

- k) «**ritorsione**»: 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;
- l) «**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- m) «**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- n) «**soggetti del settore pubblico**»: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;
- a) «**soggetti del settore privato**»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:
  - 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
  - 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
  - 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

### **3 CHI PUO' SEGNALARE**

Il **whistleblower** è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Quindi, sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici,

degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);

- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

**4 QUANDO SI PUO' SEGNALARE**

- a. quando il rapporto giuridico è in corso;
- b. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- 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 (pensionati).

**5 COSA SI PUO' SEGNALARE**

Tutti i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'azienda e che consistono in:

- **Violazioni del Diritto Nazionale**
- **Violazioni del Diritto UE**

come specificato nella Tabella che segue.

<b><u>COSA SI PUO' SEGNALARE:</u></b>	
	Illeciti Amministrativi, Contabili civili e penali
<b>Violazioni del Diritto Nazionale:</b>	Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture)

	<p>Violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001</p>
<p><b>Violazioni di normative UE:</b></p>	<p><b>Illeciti</b> commessi in violazione (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3 D.Lgs. n. 24/2023):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023;</li> <li>- delle disposizioni nazionali che danno attuazione a tale normativa UE indicati nell'allegato alla direttiva UE 2019/1937 (anche se non espressamente indicate nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023)</li> </ul> <p>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.</p> <p><b>Atti od omissioni</b> 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 D.Lgs. n.24/2023).</p> <p>Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.</p> <p><b>Atti od omissioni</b> riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE).</p> <p>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 D.Lgs. n. 24/2023).</p> <p><b>Atti od omissioni</b> riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE).</p> <p><b>Atti o comportamenti</b> che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai punti sopra indicati (cfr. punti 3, 4 e 5 art. 2 D.Lgs. n.24/2023) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).</p>

	<p>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.</p> <p>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 abbinata) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.</p>
Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente.	
Le informazioni relative alle condotte volte ad <b>occultare</b> le violazioni sopra indicate	
Le attività illecite <b>non ancora compiute</b> ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti	
I <b>fondati sospetti</b> , la cui nozione dovrà essere oggetto di interpretazione al tavolo delle linee Guida	

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 dei suddetti atti o omissioni alle violazioni oggetto del d.lgs. n. 24/2023.

Pertanto, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili ai sensi del D.Lgs. n.24/2023:

- 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 irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività dell'azienda che vengono gestite per il tramite dei canali di segnalazione e comunicativi stabiliti nel Modello 231 e relativi protocolli nonché nel Codice Etico aziendali.

**6 COSA NON PUÒ ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA O DENUNCIA**
**NON PUO' ESSERE SEGNALATO, DIVULGATO PUBBLICAMENTE O DENUNCIATO**
*ex art. 1 co. 2 D.Lgs. n.24/2023*

- **Le contestazioni, rivendicazioni 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 laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppure non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.**
- **Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.**

**7 ULTERIORI INFORMAZIONI CHE NON POSSONO ESSERE SEGNALATE**
**ULTERIORI INFORMAZIONI CHE NON POSSONO FORMARE OGGETTO DI SEGNALAZIONE**

<b>Informazioni classificate</b>	Le classifiche di segretezza, disciplinate nel nostro ordinamento dall'art. 42 della legge n. 124/2007, sono apposte dalle singole amministrazioni per circoscrivere la conoscenza delle informazioni per i soggetti che abbiano necessità di accedervi o a ciò abilitati, in ragione delle loro funzioni istituzionali. La ratio risiede, quindi, nella necessità di proteggere per motivi di sicurezza le informazioni classificate dall'accesso non autorizzato.
<b>Segreto professionale forense</b>	Protezione della riservatezza delle comunicazioni tra gli avvocati e i loro clienti («segreto professionale forense») prevista dal diritto dell'Unione e dal diritto nazionale.
<b>Segreto professionale medico</b>	Protezione della riservatezza delle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria e i loro pazienti, nonché della riservatezza delle cartelle cliniche («riservatezza medica») prevista dal diritto dell'Unione e dal diritto nazionale.



<b>Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali</b>	Il principio della segretezza è volto a garantire la serenità del giudizio e al contempo anche l'impersonalità della decisione.
<b>Norme di procedura penale</b>	A salvaguardia dell'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p "Obbligo del segreto". C.d. Segreto Istruttorio.
<b>Autonomia e indipendenza della magistratura</b>	Autonomia e indipendenza sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario.
<b>Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica</b>	Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza.
<b>Esercizio dei diritti dei lavoratori</b>	Di consultazione dei propri rappresentanti o dei sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## 8 ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

### Elementi necessari alla segnalazione da parte del whistleblower:

- a) Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- b) La descrizione del fatto;
- c) Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- d) L'allegazione delle fonti di prova quali:
  - documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché,
  - l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

**N.B. DEVE ESSERE CHIARAMENTE INDICATO CHE SI TRATTA DI UNA SEGNALAZIONE DI WHISTLEBLOWING. DIVERSAMENTE LA SEGNALAZIONE POTREBBE ESSERE TRATTATA COME ORDINARIA SENZA LE TUTELE PREVISTE PER IL WHISTLEBLOWING.**

**9 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ANONIME**

**Le segnalazioni anonime**

Ove circostanziate sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza di cui al Modello 231 e Codice Etico aziendali.

In ogni caso 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.

Gli enti del settore pubblico o privato che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, 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.

**10 SOGGETTI CHE GODONO DEL DIVIETO DI RITORSIONE E DELLE MISURE DI PROTEZIONE IN CASO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA NEL SETTORE PRIVATO**

**Soggetti del settore privato cui è assicurata la tutela ex art. 3 D.Lgs. n.24/2023**

**Interni all'azienda**

- **Lavoratori subordinati**, ivi compresi i:
  - **Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015**. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio;
  - **Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali** (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).
- **Lavoratori autonomi** Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:
  - **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 indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i 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 (rapporto parasubordinato).

<p>- <b>Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015.</b> 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" (c.d. "etero-organizzazione").</p> <p>➤ <b>Volontari e tirocinanti</b>, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.</p> <p>➤ <b>Soci</b> persone fisiche che detengono partecipazioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria.</p>
<p>➤ Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).</p>
<b>Esterni all'azienda</b>
<p>➤ <b>Liberi professionisti e consulenti</b> che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.</p>

**La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.**

Ai sensi dell'artt. 3 co. 4 D.Lgs. n. 24/2023 la tutela si estende infatti:

- a quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

**11 ULTERIORI SOGGETTI DIVERSI DA CHI SEGNALE, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE NEI CUI CONFRONTI VALGONO IL DIVIETO DI RITORSIONE E LE MISURE DI PROTEZIONE**

**SOGGETTI TUTELATI DIVERSI DA CHI SEGNALE, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE**

	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.
--	---

<p><b>FACILITATORE</b></p>	<p>Pertanto la protezione deve essere garantita al facilitatore anche sotto il profilo della riservatezza.</p> <p><b>N.B.</b> Il facilitatore potrebbe essere un <b>collega che riveste anche la qualifica di sindacalista</b> se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale.</p> <p><b><u>Se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore.</u></b> In tal caso resta 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.</p>
<p><b>PERSONE DEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO DEL SEGNALANTE, DENUNCIANTE O DI CHI EFFETTUA UNA DIVULGAZIONE PUBBLICA</b></p>	<p>L'espressione "persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante" si riferisce, quindi, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.</p>
<p><b>COLLEGI DI LAVORO DEL SEGNALANTE, DENUNCIANTE O DI CHI EFFETTUA UNA DIVULGAZIONE PUBBLICA</b></p>	<p>Colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.</p> <p>Il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante, instaurando un rapporto "abituale e corrente" cioè rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia fra le parti. In tali casi quindi ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate.</p>
<p><b>ENTI DI PROPRIETÀ – IN VIA ESCLUSIVA O IN COMPARTECIPAZIONE MAGGIORITARIA DI TERZI - DEL SEGNALANTE, DENUNCIANTE O DI CHI EFFETTUA UNA DIVULGAZIONE PUBBLICA</b></p>	<p>Le ritorsioni possono essere poste in essere anche nei confronti di persone giuridiche di cui la persona segnalante è proprietaria, per cui lavora o a cui è altrimenti connessa in un contesto lavorativo.</p> <p>Si pensi, ad esempio, all'annullamento della fornitura di servizi nei confronti di uno di tali soggetti, all'inserimento in una <i>black list</i> o al boicottaggio.</p> <p><b>Enti di proprietà:</b></p> <p>inteso in <u>senso ampio</u> ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.</p> <p>In caso di compartecipazione di minoranza non potrebbe esercitare una influenza determinante sul complesso delle attività e dell'organizzazione sociale e quindi non potrebbe in tal caso considerarsi proprietario dell'ente</p>
<p><b>ENTI PRESSO I QUALI IL SEGNALANTE, DENUNCIANTE O CHI</b></p>	<p>Situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. Anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante</p>

<b>EFFETTUA UNA DIVULGAZIONE PUBBLICA LAVORA</b>	o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.
<b>ENTI CHE OPERANO NEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO DEL SEGNALANTE, DENUNCIANTE O DI CHI EFFETTUA UNA DIVULGAZIONE PUBBLICA</b>	<p>Nel caso di <i>partnership</i> fra imprese, si sviluppa una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Può accadere che un dipendente di una di tali aziende segnali violazioni compiute, nell'ambito della <i>partnership</i>, da una delle aziende che vi partecipano.</p> <p>Quindi anche tali enti devono essere tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.</p>

## 12 TUTELE DEL WHISTLEBLOWER E DEGLI ALTRI SOGGETTI PREVISTE DAL D.LGS 24/2023

Un asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, tutele che – come già anticipato- 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 previsto dal D.Lgs n. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:

1. la **tutela della riservatezza** (cfr. § 4.1 Schema Linee Guida Anac) del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. la **tutela da eventuali misure ritorsive** adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata (cfr. § 4.2 Schema Linee Guida Anac) e le condizioni per la sua applicazione;
3. le **limitazioni della responsabilità** per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni (cfr. § 4.3 Schema Linee Guida Anac);
4. la **previsione di misure di sostegno** da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC (§ 4.4. Schema Linee Guida Anac).

Di seguito si dettagliano le tipologie di Tutela:

1. La **tutela della riservatezza** (cfr. § 4.1 Schema Linee Guida Anac) 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. Qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, si provvede all'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui

identità in base al D.Lgs. 24/2023 deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione). In particolare:

- 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. *“fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari”*.
- Nell'ambito del **procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nell'ambito 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

#### **Conseguenze per tutelare l'identità del segnalante:**

- a) preferenza per la gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti di crittografia;
- b) sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l., n. 241/1990 e accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013;
- c) rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, ad eccezione di quanto previsto al § 4.1.3 Schema Linee Guida Anac.

2. La tutela da eventuali **misure ritorsive** adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata (cfr. § 4.2 Schema Linee Guida Anac) e le condizioni per la sua applicazione.

**La RITORSIONE è definita come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”.**

Definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti ma anche in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).

### **Quando si configura la ritorsione**

Affinché il soggetto possa beneficiare di protezione, è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

**Danno ingiusto**, quale danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione stessa.

**Obbligo di comunicazione all'Anac.** 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.

### **Condizioni e requisiti per usufruire della tutela dalle ritorsioni**

- 1)** che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia. Occorre che le segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, vengano effettuate in base ad una convinzione ragionevole (che un illecito stia per verificarsi, ad esempio).
- 2)** È tollerato l'errore genuino che abbia indotto a segnalare, effettuare divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certi dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti. Infatti, richiedere che il dipendente disponga di conoscenze giuridiche sufficienti a determinare le probabilità che un illecito venga commesso, equivarrebbe di fatto a vanificare le finalità dell'istituto.

- 3) In ogni caso chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di motivi fondati tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore.
- 4) La segnalazione o la divulgazione pubblica inoltre, devono essere effettuate sulla base di quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 24/2023 e, quindi, secondo i canali di segnalazione, le forme di segnalazione ed i presupposti di segnalazione ivi fissati e richiamati in questo protocollo.
- 5) Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciate, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

In mancanza del rispetto di tali condizioni generali, la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi da quello che segnala, denuncia e effettua la divulgazione pubblica qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscano indirettamente ritorsioni.

#### **Casi in cui la tutela viene meno**

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, **la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione** – in analogia alla precedente disposizione di cui all'art. 54bis del d.lgs. n. 165/2001 - **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 connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa** (cc.dd. *malicious reports*).

Si specifica che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

**Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante va inoltre applicata una sanzione disciplinare.**

È necessario quindi che gli enti del settore pubblico o privato inseriscano nei codici di comportamento o nel MOG 231 questa specifica fattispecie sanzionabile.

Qualora la sentenza di primo grado non venga confermata nei successivi gradi di giudizio il diritto alla tutela si risande, trovando applicazione.

**L'azienda in qualità di titolare del trattamento, deve autorizzare al trattamento dei dati personali i componenti dell'O.d.V. coinvolti nel trattamento di tali dati.**

Qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni che comportano un trattamento di dati personali da parte delle istituzioni, organi o organismi dell'UE deve inoltre avvenire in conformità al regolamento (UE) 2018/1725.



Infatti, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 sono titolari del trattamento i soggetti del settore pubblico e privato che istituiscono canali di segnalazione interni, ANAC nell'ambito del canale di segnalazione esterno e le autorità competenti cui le segnalazioni vengono trasmesse.

**In ogni caso la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati** (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento).

Ciò in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

**I due casi in cui per rivelare l'identità del segnalante devono concorrere la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del segnalante:**

- 1) nel procedimento disciplinare** avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, quando l'identità del segnalante **risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;**
- 2) nelle procedure di segnalazione interna ed esterna,** quando la rivelazione dell'identità del segnalante **sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.**

In ogni caso la tutela della riservatezza è garantita anche a favore del soggetto segnalato, del facilitatore e/o a persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

La motivazione va individuata nell'esigenza di salvaguardare i diritti di soggetti che, per effetto della segnalazione, potrebbero subire danni alla loro reputazione o altre conseguenze negative ancor prima che venga dimostrata l'estraneità o meno degli stessi ai fatti segnalati. Il rischio non è infatti solo quello di creare un'impressione negativa sugli altri, bensì quello molto più concreto ed afflittivo di perdere affidabilità.

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

**Con specifico riferimento alla divulgazione pubblica**

- **la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui la persona segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante ad esempio piattaforme web o social media.**
- **Lo stesso vale nel caso in cui il soggetto si rivolga direttamente ad un giornalista.**  
**In tal caso, infatti, restano ferme le norme sul segreto professionale dei giornalisti, con riferimento alla fonte della notizia.**
- **Nel caso in cui, invece, colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (ad es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime.**

In quest'ottica è opportuno che le divulgazioni pubbliche "anonime" vengono estrapolate (ad esempio consultando i mezzi di stampa o le piattaforme web e social), registrate/catalogate e conservate da parte dell'ente che ne ha conoscenza o di ANAC, rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del segnalante che intenda disvelare la propria identità ed essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni in ragione della divulgazione.

A garanzia del rispetto dell'obbligo di riservatezza il decreto prevede che in caso di violazione di tale obbligo:

- l'ANAC applichi ai titolari del trattamento una sanzione amministrativa pecuniaria;
- l'azienda di appartenenza applichi sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti che sono accertati come responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all' art. 2113, co.4, del codice civile.

Ne consegue quindi che non sono validi *in primis* gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge.

Analogamente, non è consentito imporre al whistleblower, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto (tutela della riservatezza, da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata o alle limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste).

A maggior ragione tali tutele non possono essere oggetto di rinuncia volontaria.

Tuttavia, il segnalante e gli altri soggetti tutelati, infatti, possono validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se ciò avviene dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti da organizzazioni sindacali.

Le **limitazioni della responsabilità** per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune **categorie di informazioni** che operano al ricorrere di determinate condizioni (cfr. § 4.3 Schema Linee Guida Anac) e che sono così individuate:

- a) **categorie di informazioni coperte dall'obbligo di segreto, quali:**
  - 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) **categorie di informazioni relative alla tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali;**
- c) **categorie di informazioni** offensive della reputazione della persona coinvolta o denunciata.

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.

La scriminante prevista, tuttavia, opera solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. La prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, *gossip*, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
2. La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto (cfr. § 3).

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare (art. 20, commi 1 e 2).

N.B. Occorre una stretta connessione tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica con quanto compiuto o omesso, che dovrà essere sempre proporzionale alla segnalazione.

La **previsione di misure di sostegno** da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC (§ 4.4. Schema Linee Guida Anac).

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante il legislatore per la prima volta prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, 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 miglior effettuazione della segnalazione anche al fine di proteggere al meglio la sua identità sia il diritto di difesa della persona segnalata.

**13 CANALI DI SEGNALAZIONE**

Canali di segnalazione interna Art. 4 D.Lgs. n. 24/2023	Canali di segnalazione esterna Art. 6 D.Lgs. n. 24/2023	Divulgazioni pubbliche Art. 15 D.Lgs. n. 24/2023
Ufficio preposto alla ricezione: <b>Consulente esterno</b>	Ente preposto alla ricezione: <b>ANAC</b>	Soggetti che possono riceverle: <b>tutti i mass media ed i social network</b>
<b>Forma scritta:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cartacea attraverso raccomandata A/R all'indirizzo: Avv. Catia Bibi Via Martiri dei Lager, 78 06128 (PG)</li> </ul>	<b>Forma scritta:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tramite piattaforma informatica al link: <a href="https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing">https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing</a></li> </ul>	
<b>Forma orale:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sistemi di messaggistica vocale, anche per prendere appuntamento per incontro diretto in presenza, al n. <a href="tel:3762361850">3762361850</a></li> </ul>	<b>Forma orale:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Telefonica</li> <li>➤ Sistemi di messaggistica vocale</li> <li>➤ Incontro diretto in presenza su richiesta del segnalante, fissato entro un termine ragionevole</li> </ul>	
<p>Nel caso in cui la segnalazione giunga per errore ad altro destinatario questo è tenuto a trasmetterla attraverso raccomandata A/R all'indirizzo: Avv. Catia Bibi Via Martiri dei Lager, 78 06128 (PG)</p> <p><b>entro 7 giorni</b> dal suo ricevimento con contestuale avviso della trasmissione al segnalante, osservando la massima riservatezza al riguardo.</p>	<p>La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima <b>entro 7 giorni</b> dal suo ricevimento con contestuale avviso della trasmissione al segnalante.</p>	

È necessario che la segnalazione interna, inviata tramite lettera raccomandata A/R venga inserita in **tre buste chiuse**:

- **la prima**, con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- **la seconda**, con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una **terza busta chiusa** che rechi all'esterno la dicitura **“riservata personale - whistleblowing”**.

## 14 LA SEGNALAZIONE INTERNA

### 14.1 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA ATTRAVERSO IL CONSULENTE ESTERNO, il quale:

1) **Entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione** comunica al segnalante avviso di ricezione della segnalazione e deve dare tempestivo seguito alla segnalazione, attraverso l'attivazione dell'istruttoria e mantiene le interlocuzioni con il segnalante con eventuale richiesta di integrazioni. Procede *in primis* ad una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste, escludendo quindi quelle affette da:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- da documentazione a corredo non appropriata o inconferente.

Se riscontra una delle suddette lacune procede all'archiviazione.

In particolare:

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata in via diretta dal Consulente esterno per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nel D.Lgs. 24/2023;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza, ivi inclusa l'assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

Nei casi in cui quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, il Consulente esterno può chiedere al whistleblower elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato.

Il Consulente esterno mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, tenendo traccia dell'attività svolta e fornendo informazioni sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali

In caso di manifesta incompetenza sulle questioni segnalate, l'OdV inoltra la segnalazione all'ufficio che ritiene competente: es. DPO per ogni segnalazione attinente la normativa privacy e la tutela dei dati;

2) **Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del suddetto termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione** l'Ufficio preposto fornisce riscontro alla segnalazione all'esito dell'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate, dando conto delle misure previste e/o adottate e/o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

## 15 PRESUPPOSTI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Si procede alla segnalazione interna in tutti i casi previsti dal presente Protocollo, ai paragrafi:

5. Cosa può essere segnalato;
6. Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblicazione o denuncia;
7. Ulteriori informazioni che non possono essere segnalate;
8. Elementi e caratteristiche delle segnalazioni;
12. Tutele del whistleblower e degli altri soggetti previste dal d.lgs 24/2023.

## 16 LA SEGNALAZIONE ESTERNA

### 16.1 PRESUPPOSTI DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA

Si procede alla segnalazione esterna nei seguenti casi:

- a) il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma non abbia funzionato correttamente, nel senso che la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:
  - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza o

- questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante).

- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

## 16.2 STRUMENTI E PROCEDURE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

STRUMENTI	PROCEDURE
CARTA	Tramite posta ordinaria all'indirizzo dell'ente, c/o Palazzo Sciarra, Via Minghetti, 10 - 00187 - Roma
SISTEMI INFORMATICI	Tramite portale dedicato sul sito istituzionale al link: <a href="https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing">https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing</a>
TELEFONO/ MESSAGGISTICA VOCALE	<p><b>Contattando il numero telefonico:</b></p> <p>Con operatore che, previa presentazione vocale dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa, consente l'acquisizione delle segnalazioni orali. L'operatore è un componente dell'Ufficio UWHIB. Questi acquisisce la segnalazione telefonicamente e la inserisce sulla piattaforma ANAC compilando apposito modulo di segnalazione e caricandovi il file audio della registrazione della telefonata.</p> <p>L'operatore, al termine dell'inserimento della segnalazione, acquisisce dalla piattaforma ANAC il codice identificativo univoco di 16 caratteri alfanumerici (key code) di primo accesso, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma informatica – detto One Time Key Code (OTKC) - che trasferisce contestualmente (durante la telefonata) e per via orale al segnalante. Il segnalante può utilizzare il OTKC per effettuare in autonomia il primo accesso alla segnalazione sulla piattaforma ANAC o telefonicamente tramite operatore che accede alla segnalazione sulla piattaforma ANAC per suo conto. Al primo accesso, la piattaforma restituisce, in cambio del OTKC, il key-code definitivo per i successivi accessi alla segnalazione. Riguardo l'uso e le accortezze da prendere per il mantenimento del OTKC e del key code valgono le stesse considerazioni già riportate in questo stesso capitolo.</p> <p>Qualora il segnalante effettui il primo accesso tramite operatore telefonico, questi dovrà comunicargli contestualmente il key-code definitivo. In nessun caso l'operatore potrà mantenere il OTKC o il key-code della segnalazione. Analogamente al primo accesso, anche per i successivi accessi alla segnalazione, il segnalante può accedervi in autonomia sulla piattaforma ANAC o tramite operatore specificando il key code.</p>
INCONTRO DIRETTO IN PRESENZA	Questa tipologia di segnalazioni viene raccolta nell'ambito di un incontro diretto - previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle

	informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa - tramite un operatore che inserisce la segnalazione nella piattaforma informatica, analogamente a quanto previsto per le segnalazioni orali sopra descritte.
--	--

**N.B. Per quanto qui non richiamato si fa esplicito rinvio alla parte seconda rubricata "IL RUOLO DI ANAC NELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI" delle linee guida ANAC del 1/06/2023 e relativi allegati 1, 2 e 3.**

**17 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA**

<b>ENTE PREPOSTO ANAC</b>
Si fa esplicito rinvio alla parte seconda rubricata "IL RUOLO DI ANAC NELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI" delle linee guida ANAC del 1/06/2023 e relativi allegati 1, 2 e 3

**18 DIVULGAZIONI PUBBLICHE**

<b>QUANDO RICORRERE ALLE DIVULGAZIONI PUBBLICHE</b>			
<p><b>La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.</b></p> <p><b>Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:</b></p>			
<p><b>ad una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti (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); ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito</b></p>	<p><b>la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (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).</b></p>	<p><b>la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.</b></p> <p>Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la</p>	<p><b>la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della</b></p>



<b>QUANDO RICORRERE ALLE DIVULGAZIONI PUBBLICHE</b>			
<p>riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (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).</p>		<p>violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti.</p>	<p>violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.</p>
<p><b>Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.</b></p>			

**19 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE**

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Laddove il dipendente pubblico o l'incaricato di pubblico servizio denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.