



Sistema di gestione
Modello di organizzazione
Codice etico



Analisi dei rischi



Procedure



Modulistica



Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

Organizzazione



Irpinia Global Service Soc. Coop.Sociale ONLUS
Sede: Via Variante Cervinara 83012 (AV)
P.IVA 02344940644
Tel/Fax 0824/844010
Pec: irpiniags@pec.it - email: irpiniags@gmail.com

Procedura di Controllo Interno – Sistema 231

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Master

Copia controllata

Copia non controllata

Numero della copia

Emissione DG Data Firma

Approvazione DG Data Firma

Approvazione ODV Data Firma

Stato delle revisioni

| Versione | Data | Descrizione | Autore |
|----------|------------|-----------------|-------------|
| 00 | 01/06/2022 | Prima emissione | Carla Marro |
| 01 | 08/09/2023 | Prima emissione | Carla Marro |

Indice generale della sezione

Procedura di Controllo Interno Sistema 231 – P-INT-24 – “Segnalazione di sospetti-Whistleblowing”

| | |
|------|---|
| 0 | Premessa |
| 1 | Scopo |
| 2 | Campo di applicazione |
| 3 | Responsabilità |
| 4 | Riferimenti normativi e legislativi |
| 5 | Violazioni |
| 6 | Persone legittimate a segnalare violazioni |
| 7 | Concetto e tipologie di segnalazioni |
| 8 | Canali di segnalazione |
| 8.1 | Canali di segnalazione interna |
| 8.2 | Canali di segnalazione esterna |
| 9 | Divulgazione pubblica |
| 10 | Tabelle riassuntive |
| 10.1 | Tabella riassuntiva settore pubblico |
| 10.2 | Tabella riassuntiva settore privato |
| 11 | Contenuto delle segnalazioni |
| 12 | Obblighi di riservatezza |
| 13 | Trattamento dei dati personali |
| 14 | Conservazione della documentazione |
| 15 | Misure di protezione del segnalante |
| 15.1 | Condizioni per la protezione della persona segnalante |
| 15.2 | Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante |
| 15.3 | Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto |
| 15.4 | Divieto di ritorsione o discriminazione |
| 15.5 | Modalità di segnalazione e destinatari |
| 15.6 | Contenuto delle segnalazioni |
| 16 | Divieto di ritorsione o discriminazione |
| 17 | Misure di sostegno |
| 18 | Protezione dalle ritorsioni |
| 19 | Limitazione della responsabilità |
| 20 | Sanzioni |
| 21 | Abrogazione delle norme |
| 22 | Disposizioni transitorie e di coordinamento |
| 23 | Indicazioni e flussi informativi verso l'OdV |
| 24 | Indicazioni e flussi informativi verso la Commissione Europea |
| 25 | Diffusione e recepimento |
| 26 | Archiviazione e conservazione |
| 27 | Documenti e files correlati |

0 Premessa

Con il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 il processo di Whistleblowing, nato per la prevenzione delle fattispecie dei reati presupposto e per la segnalazione di eventuali violazioni del Modello 231 ha subito consistenti modifiche che hanno interessato principalmente l'oggetto delle violazioni, la platea dei soggetti segnalanti, l'attivazione dei canali di segnalazione e le modalità di utilizzo, il coinvolgimento dell'ANAC, e l'estensione delle misure di protezione a persone od enti che affiancano il segnalante.

La relativa procedura di controllo P-INT-24 è stata quindi aggiornata al nuovo decreto legislativo e sviluppata seguendo le indicazioni degli articoli del suddetto decreto.

Per meglio orientarsi all'interno degli articoli del D.Lgs. n. 24 del 10 Marzo 2023 sono stati qui riportati tutti gli articoli correlativi titoli.

art.1 Ambito di applicazione oggettivo

art.2 Definizioni

art.3 Ambito di applicazione soggettiva

art.4 Canali di segnalazione interna

art.5 Gestione del canale di segnalazione interna

art.6 Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

art.7 Canali di segnalazione esterna

art.8 Attività svolte dall'ANAC

art.9 Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC

art.10 Adozione di linee guida

art.11 Disposizione relativa al personale dell'ANAC ed alla piattaforma informatica

art.12 Obbligo di riservatezza

art.13 Trattamento dei dati personali

art.14 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

art.15 Divulgazioni pubbliche

art.16 Condizioni per la protezione della persona segnalante

art.17 Divieto di ritorsione

art.18 Misure di sostegno

art.19 Protezione dalle ritorsioni

art.20 Limitazioni delle responsabilità

art.21 Sanzioni

art.22 Rinunce e transazioni



Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

art.23 Abrogazioni di norme

art.24 Disposizioni transitorie e di coordinamento

art.25 Disposizioni finanziarie

Attenzione: Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023, le disposizioni avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023. Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249 l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna avrà effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

1 Scopo

L'approvazione definitiva del **Whistleblowing** ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato con rilevanti modifiche al D.Lgs. n. 231/01, in merito alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Scopo del presente processo è quello di tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e ad inculcare "una coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- La procedura da seguire
- I timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.
- L'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

2 Campo di applicazione

La presente procedura si applica

- Alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

- Alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate dal Responsabile della Direzione in osservanza del presente Sistema di Gestione, delle disposizioni di legge, e del Codice Etico aziendale.

Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

Nello specifico, l'art.1 "Ambito di applicazione oggettivo" illustra lo scopo del Decreto legislativo n. 24 che è quello di disciplinare la protezione delle persone che segnalano 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 siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Lo stesso articolo enuncia la casistica di non applicazione del presente decreto come ad esempio:

- Alle 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.
- Alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali.

Alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o disicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

3 Responsabilità

Le responsabilità del processo sono demandate alla Direzione che si può avvalere di altre funzioni per:

- Protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato **All-30 "Whistleblowing -Registro delle segnalazioni"**
- Garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

- Monitorare i canali di comunicazione (posta ordinarie e raccomandate).
- Monitorare i canali di comunicazione (mail dedicate e gli strumenti di comunicazione internet).
- Valutare approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie.
- Aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione **All-29 "Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni"**.
- Segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente.

Nota.

Qualora la segnalazione ha per oggetto i reati presupposto del MOG ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 adottato dall'Organizzazione, le responsabilità del processo competono come già previsto all'Organismo di Vigilanza (**OdV**).

4 Riferimenti normativi e legislativi

Legge n. 179 del 30 novembre 2017

(Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato).

L'art. 1 modifica l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti e lo sostituisce col seguente:

«art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

L'art. 2 della suddetta legge: "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato" va a modificare l'articolo 6 del D.Lgs. n. 231/01 inserendo dopo il comma 2.

Il **comma 2 bis** che prevede:

a) **uno o più canali** che consentano **alle persone che rivestono funzioni** di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, e **alle persone sottoposte** alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra di **presentare**, a tutela dell'integrità dell'ente, **segnalazioni** circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

b) **almeno un canale** alternativo di segnalazione idoneo a garantire, **con modalità informatiche, la riservatezza** dell'identità del segnalante

c) il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare **adottare sanzioni** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il **comma ter**:

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il **comma 2 quater**:

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».

art. 3 Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale

1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine:

- **UNI ISO 37001:2016 (Sistema di gestione della Prevenzione della corruzione)**

5 Violazioni

Il concetto di "violazione", definito dall'art.2 del D.Lgs. n.24 , è inteso come "comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato" consistenti in:

- 1) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano in illeciti o atti riportati ai punti 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 punti 3, 4, 5 e 6.
- 3) Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente 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:
 - o 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



Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

indicati ai punti 3, 4 e 5.

L'art.2 "Definizioni" oltre a definire il concetto di "violazione" definisce anche che i soggetti del settore privato sono quei soggetti diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, con una ulteriore distinzione, utile in seguito per definire oggetto e mezzo di segnalazione, riguardante il numero di lavoratori, l'adozione o meno di un Modello 231 e il settore in cui si opera:

- Settore privato che ha impiegato una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato.
- Settore privato che ha impiegato meno di 50 lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato in cui è stato adottato un Modello 231.

Settore privato operante nei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, alla tutela della vita privata e dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi che ha impiegato nell'ultimo anno lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato indipendenti anche inferiore a 50 unità.

6 Persone legittimate a segnalare violazioni

Con l'art. 2 il legislatore ha definito il concetto di "Violazione, con l'art. 3 "Ambito di applicazione soggettivo" indica le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato legittimate a segnalare eventuali violazioni.

Esse sono:

- Dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/01, 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.

7 Concetto e tipologie di segnalazione

L'art. 2 "Definizioni" oltre a definire il concetto di violazione e ad indicare quali persone sono legittimate a segnalare eventuali violazioni definisce il significato di segnalazione oltre alle diverse tipologie:

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

- Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
- Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.

- 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.
- Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione.

8 Canali di segnalazione

Date le diverse tipologie di segnalazione (Interna, esterna, divulgazione pubblica) è facile comprendere che occorrono canali/condizioni idonei per ognuna di esse.

Avremo allora:

- Canali di segnalazione interna
- Canali di segnalazione esterna
- Condizioni per divulgazione pubblica

Gli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n.24 trattano i canali di segnalazione interna e precisamente l'art. 4 tratta l'attivazione del canale interno mentre l'art. 5 ne tratta la gestione.

Gli articoli 7 e 8 del D.Lgs. n.24 trattano i canali di segnalazione esterna e precisamente l'art. 7 tratta l'attivazione del canale esterno mentre l'art. 8 ne tratta la gestione da parte dell'ANAC.

L'art.15 definisce le condizioni per l'effettuazione della divulgazione pubblica.

8.1 Canali di segnalazione interna

Come riportato al punto precedente l'art. 4 tratta l'attivazione del canale di segnalazione interna mentre l'art. 5 ne tratta la gestione.

Attivazione

I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato devono attivare propri canali di segnalazione con le seguenti caratteristiche:

- Garanzia della riservatezza dell'identità della persona segnalante.
- Garanzia della riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione.
- Garanzia della riservatezza del contenuto della segnalazione.

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

- Garanzia della riservatezza della relativa documentazione.

La suddetta garanzia può essere ottenuta anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

I contenuti dei documenti “cifrati” (per i quali è stata impiegata la crittografia) sono resi incomprensibili a coloro che vi accedano senza disporre della relativa autorizzazione.

L’attivazione del canale di segnalazione interno è già previsto per quegli enti che adottano un Modello 231.

Condivisone

È possibile la condivisione e la gestione del canale di segnalazione tra:

- Comuni diversi dai capoluoghi di provincia.
- Soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove.

Gestione

La gestione del canale di segnalazione può essere affidata:

- Ad una singola persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.
- Ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato.
- Al responsabile della prevenzione della corruzione nel settore pubblico ove è prevista tale figura, come pure nella ipotesi di condivisione del canale e della sua gestione tra comuni diversi dai capoluoghi di provincia.

Modalità di segnalazione

Le modalità di segnalazione ammesse sono:

- In forma scritta.
- In forma orale.
 - Attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale.
 - Mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole su richiesta della persona segnalante.

Nota. Nel caso di segnalazione presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nel paragrafo “Gestione” essa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Compiti del gestore

I compiti del gestore del canale di segnalazione interna sono regolati dall’art. 5 del D.Lgs. n. 24.

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

La persona, l'ufficio, il soggetto esterno o il responsabile della prevenzione a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione devono:

- Rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.
- Mantenere un contatto con la persona segnalante cui richiedere, se necessario, integrazioni.
- Dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute.
- Fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.
- Mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone legittimate a segnalare che non frequentano i luoghi di lavoro.
- Pubblicare le informazioni di cui al punto precedente anche in una sezione dedicata del proprio sito se attivo.

8.2 Canali di segnalazione esterna

Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

L'art.6 del D.Lgs. n. 24, qualora la persona segnalante vuole utilizzare il canale di segnalazione esterna, ne definisce le seguenti condizioni:

- La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
 - o Non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 24.
 - o La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 24 e la stessa non ha avuto seguito.
 - o La persona ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione.
 - o La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Attivazione

L'art. 7 del D.Lgs. n. 24 demanda all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) l'attivazione del canale di segnalazione esterna (a cui può fare riferimento la persona che non può utilizzare il canale di segnalazione interno a seguito di una delle condizioni precedentemente citate) con le stesse caratteristiche che si chiedono ai canali di segnalazione interni:

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

La suddetta garanzia può essere ottenuta anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

I contenuti dei documenti “cifrati” (per i quali è stata impiegata la crittografia) sono resi incomprensibili a coloro che vi accedano senza disporre della relativa autorizzazione.

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

Gestione e compiti

Le modalità di gestione del canale di segnalazione esterna da parte dell'ANAC sono regolate dall'art. 8 del D.Lgs. n. 24. Il personale designato e specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna provvede a svolgere le seguenti attività:

- Fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione previste per la persona segnalante.
- Dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante.
- Mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni.
- Dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute.
- Svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti.
- Dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.
- Comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti (per violazioni che non rientrano nella propria competenza) o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

Modalità di segnalazione

Le modalità di segnalazione ammesse sono:

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

Nota. Nel caso di segnalazione presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC essa deve essere trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Note su attività ANAC

Per violazioni che non rientrano nella propria competenza l'ANAC dispone l'inoltro alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

L'autorità amministrativa competente svolge le stesse attività che abbiamo registrato per il personale designato per la gestione del canale di segnalazione esterna garantendo la stessa riservatezza, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia, sull'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

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

- Il numero di segnalazioni esterne ricevute.
- Il numero e i tipi di procedimenti avviati a seguito delle segnalazioni esterne ricevute e relativo esito.
- Se accertati, i danni finanziari conseguenza delle violazioni oggetto di segnalazione esterna, nonché gli importi recuperati a seguito dell'esito dei procedimenti avviati.

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

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

Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC

L'art. 9 del D.Lgs. n. 24 contiene le informazioni riportate sul sito dell'ANAC utili per le persone segnalanti.

- L'illustrazione delle misure di protezione previste per la persona segnalante.
- I propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata.
- Le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna.
- L'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal presente decreto, dagli articoli 5 e 13 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, dall'articolo 10 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, e dall'articolo 15 del regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018.
- Le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna.
- L'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, convenzioni con l'ANAC, nonché i loro contatti.

9 Divulgazione pubblica

Condizioni per l'effettuazione della divulgazione pubblica

L'art.15 del D.Lgs. n. 24 recita che la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità precedentemente descritte relative ai canali di segnalazione interna ed esterna a cui non è stato dato riscontro nei termini previsti da parte di chi gestisce il canale di segnalazione interna o dall'ANAC stessa e in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni.
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

Nota. La divulgazione al pubblico è una situazione in cui le informazioni che prima non erano note al grande pubblico sono presentate o divulgate volentieri alla popolazione.

La divulgazione pubblica può essere gestita con l'uso di supporti di stampa, della televisione, della radio, dell'uso di Internet.

10 Tabelle riassuntive

Alla luce di quanto esposto sin ad ora elenchiamo una tabella riassuntiva divisa per settori di segnalazione

10.1 Tabella riassuntiva settore pubblico: oggetto e canale di segnalazione

| Settore pubblico | |
|--|--|
| <p>Oggetto delle segnalazioni: Violazioni del diritto interno (come elencate al punto 2) Violazioni del diritto UE (come elencate al punto 2)</p> | <p>Mezzo di segnalazione: Canale interno Canale esterno Divulgazione pubblica</p> |

10.2 Tabella riassuntiva settore privato: oggetto e canale di segnalazione

| Settore privato - Ente con adozione Modello 231/01 e meno di 50 lavoratori | |
|---|---|
| Oggetto delle segnalazioni: Violazioni del D.Lgs. 231/01 | Mezzo di segnalazione: Canale interno |

| Settore privato - Ente con adozione Modello 231/01 e una media di almeno 50 lavoratori | |
|---|--|
| Oggetto delle segnalazioni: Violazioni del D.Lgs. 231/01 | Oggetto delle segnalazioni: Violazioni del diritto UE |
| Mezzo di segnalazione: Canale interno | Mezzo di segnalazione: Canale interno Canale esterno Divulgazione pubblica |

| Settore privato - Ente con una media di almeno 50 lavoratori o che opera nei settori sensibili | |
|---|--|
| Oggetto delle segnalazioni: Violazioni del diritto UE | |
| Mezzo di segnalazione: Canale interno, Canale esterno, Divulgazione pubblica | |

Nota. Per i settori sensibili come prodotti e mercati finanziari, tutela dell'ambiente, trasporti, etc. il numero dei dipendenti non è influente.

11 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della Funzione incaricata di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti

Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

12 Obblighi di riservatezza

Alla luce di quanto esposto sin ad ora elenchiamo una tabella riassuntiva divisa per settori di segnalazione

L'art. 12 del D.Lgs. n.24 "Obbligo di riservatezza" impone regole ben precise per coloro che ricevono e gestiscono le segnalazioni e nei vari ambiti della gestione delle stesse che sono:

- Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse
- L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196
- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale
- 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
- È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta
- I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante
- La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33
- Ferma la previsione dei punti precedenti, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti

13 Trattamento dei dati personali

L'art. 13 del D.Lgs. n.24 "Trattamento dei dati personali" stabilisce che:

- I titolari di trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono i soggetti cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione
- Nella condivisione delle risorse del canale di segnalazione interna devono essere determinate le rispettive responsabilità, ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (UE) 2016/679 in merito:
 - All'esercizio dei diritti dell'interessato



Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

- Ai ruoli e i rapporti dei contitolari con gli interessati
- Devono essere applicate idonee misure tecniche e organizzative atte a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati quali:
 - L'accesso illegale
 - La rilevazione non autorizzata
 - La modifica non autorizzata
 - La perdita accidentale
 - La distruzione volontaria
 - Il trafugamento per fini impropri

Nella specifica dell'art. 13 troviamo che:

- Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.
- I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
- I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.
- I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato che condividono risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, ai sensi dell'articolo 4, comma 4 del D.Lgs. n. 24 (condivisione del canale), determinano in modo trasparente, mediante un accordo interno, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali, ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 51 del 2018.
- I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

14 Conservazione della documentazione

L'art. 14 del D.Lgs. n. 24 "Conservazione della documentazione" detta le condizioni per una corretta gestione della documentazione inerente alle segnalazioni:

- 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 della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 24 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.
- Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
- Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

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

15 Misure di protezione del segnalante

15.1 Condizioni per la protezione della persona segnalante

L'art. 3 "Ambito di applicazione soggettivo" indica le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato legittimate a segnalare eventuali violazioni e che sono state trattate al punto 2 della procedura in esame.

L'art. 16 del D.Lgs. n. 24 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" stabilisce che per queste persone sono previste misure di protezione quando ricorrono le seguenti condizioni:

- Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art.1 del D.Lgs. n. 24.
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto nelle modalità trattate per le segnalazioni interne ed esterne.
- I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini



Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

della sua protezione.

- Salvo quanto previsto dall'art. 20 (limitazioni della responsabilità), quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.
- La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 (Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna).

Le misure di protezione consistono in:

- Divieto di ritorsione
- Misure di sostegno
- Protezione dalle ritorsioni
- Limitazioni delle responsabilità

15.2 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'organizzazione assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangano riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- Il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali.
- Sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità).
- Sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone.
- Risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata.
- Sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Sistema di Gestione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

**15.3 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto**

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Organizzazione riconosce al personale ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

15.4 Tutela della persona

La tutela delle persone segnalanti e a quali enti o soggetti coinvolti nella segnalazione essa viene estesa è descritta all'art.3 comma 4 e 5 del D.Lgs. n. 24 il legislatore.

Al comma 4 viene specificato che la tutela delle persone legittimate a segnalare si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.
- b) durante il periodo di prova.
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Al comma 5 il legislatore chiarisce a chi sono estese le misure di protezione e precisamente:

Fermo quanto previsto nell'articolo 17 (Divieto di ritorsione) commi 2 e 3, le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai facilitatori.
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da unostabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

15.5 Modalità di segnalazione e destinatari

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

- Il modulo per la segnalazione, ALL-29 "Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni".
- Le istruzioni per la segnalazione, ALL-31 "Whistleblowing – Istruzioni per segnalazione atti corruttivi".
- L'informativa per la privacy [SGP].

Modulo, istruzioni e informativa sono resi disponibili, aggiornati e trasmessi, dall'incaricato della Direzione, a tutti i dipendenti dell'Organizzazione.

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile nell'intranet aziendale all'interno dello spazio dedicato - "Segnalazione di sospetti" ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione deve essere indirizzata:

- Alla Direzione o Funzione da essa incaricata.
- Alla sola Direzione, nel caso in cui la segnalazione faccia riferimento alla condotta tenuta dalla Funzione suddetta, nello svolgimento delle funzioni/mansioni aziendali.
- All'organismo di Vigilanza qualora la segnalazione riguardi i reati presupposto del MOG ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 adottato dall'organizzazione.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'Organizzazione deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata alla Funzione incaricata dalla Direzione, cui è affidata la protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo ALL-30" Whistleblowing - Registro delle segnalazioni".

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

L'Organizzazione, seguendo le disposizioni dell'articolo 2bis inserito dalla Legge 179/2017 ha predisposto più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni, rilevanti ai sensi del presente Sistema di Gestione, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione, presentata con le seguenti modalità:

- Mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica certificata. In tal caso, l'identità del segnalante potrà essere conosciuta esclusivamente dal responsabile della funzione incaricata, che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi di esclusione previsti.
- Tramite una casella mail dedicata esclusivamente all'invio di segnalazioni, con userid e password portate a conoscenza esclusivamente del personale dell'organizzazione.
- Tramite raccomandata all'attenzione responsabile della funzione incaricata o della direzione (per poter usufruire

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale).

- Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare, oltre che con la modalità b), anche mediante la modalità c) espressa in precedenza:

- Non compilando la sezione "anagrafica segnalante" del modulo.
- Non sottoscrivendo tale modulo.
- Non indicando il mittente o utilizzando un pseudonimo o un nome di fantasia.

Se la segnalazione è pervenuta con l'ausilio di strumenti informatici l'Organizzazione attraverso un indirizzo "no-reply", informerà il segnalante:

- Dell'avvenuta presa in carico della segnalazione.
- Della eventualità di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini.
- Della possibilità di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale, se venuto a conoscenza di ulteriori informazioni.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dalla Funzione incaricata, con l'ausilio:

- Del Responsabile di Funzione del dipendente, per le mail dedicate e gli strumenti di comunicazione internet.
- Del Responsabile delle Risorse Umane, per la posta ordinaria.

Il Responsabile della Funzione incaricata e l'Organismo di Vigilanza garantiscono, per la tenuta del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione e del Modello Organizzativo di Gestione dell'Organizzazione, l'inoltro reciproco di informazioni e segnalazioni secondo le rispettive competenze.

Note importanti per le modalità di compilazione ed invio di una segnalazione (NOTA DEL REDATTORE).

- **La legge n.179** del 30 novembre 2017 con modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala, prevede.
- Uno o più canali che consentano ai soggetti...
Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con **modalità informatiche**, la riservatezza dell'identità del segnalante.

l'art. 3 della DELIBERA 30 ottobre 2018

"Le comunicazioni e le segnalazioni sono presentate, di norma, attraverso il **modulo della piattaforma informatica** disponibile sul sito dell'Autorità, che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione nonché della relativa documentazione" indicano **di adottare supporti**



Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

elettronici, che offrono anche vantaggi in merito alla:

- Raccolta automatica dei dati.
- Velocità e semplicità di utilizzo.
- Anonimato tecnologico.

Il canale **whistleblowing in digitale** risulta essere la soluzione più diffusa per le aziende italiane.

La modulistica allegata riguardante **Whistleblowing** nel **Kit Procedure 231** non è stata **rimossa** ma può essere di **guida per la compilazione e per la trasmissione nel modo digitale**.

15.6 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della Funzione incaricata di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione.
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione.
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi.
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati.
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione.
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

16 Divieto di ritorsione o discriminazione

Per "ritorsive" e/o "discriminatorie" si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del dipendente che ha segnalato, in particolare:

- Le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.).
- Le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.).
- Ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.).

L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Organizzazione.

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti al Responsabile della Direzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- Al Responsabile di Funzione del dipendente e al Responsabile Risorse umane, che valutano tempestivamente:
 - L'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione.
 - La sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie sono di competenza della Direzione per approvazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

L'art. 17 "Divieto di ritorsione", che è una misura di protezione stabilisce che:

- Gli enti o le persone legittimate a segnalare eventuali violazioni non possono subire alcuna ritorsione.
- Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone legittimate a segnalare, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
- In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone legittimate a segnalare, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili in ragione di una segnalazione effettuata, costituiscono ritorsioni:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti.
- La retrocessione di grado o la mancata promozione.
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro.
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa.
- Le note di merito negative o le referenze negative.
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria.
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo.
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole.



Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione.
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi.
- L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro.
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.
- L'annullamento di una licenza o di un permesso.

La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

17 Misure di sostegno

Nell'art. 18 del D.Lgs. n. 24 vengono indicate le misure di sostegno fornite dal terzo settore consistenti in servizi gratuiti.

- È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.
- Le misure di sostegno fornite dagli enti del Terzo settore consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

L'autorità giudiziaria ovvero l'autorità amministrativa cui la persona segnalante si è rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni può richiedere all'ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate. Nei procedimenti dinanzi all'autorità giudiziaria, si osservano le forme di cui agli articoli 210 e seguenti del codice di procedura civile, nonché di cui all'articolo 63, comma 2, del codice del processo amministrativo di cui all'allegato 1 al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

18 Protezione dalle ritorsioni

L'art. 19 "Protezione dalle ritorsioni" di cui elenco al punto 14 (Divieto di ritorsione)

- Gli enti e le persone di soggetti pubblici e privati possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.
- Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 del D.Lgs. n. 24. Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con l'Ispettorato della funzione pubblica e con l'Ispettorato nazionale del lavoro.

- Gli atti assunti in violazione dell'art.17 (divieto di ritorsione) sono nulli. Le persone soggetti pubblici e privati che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.
- L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'art. 17 (divieto di ritorsione) e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

19 Limitazione della responsabilità

L'art. 20 Limitazioni della responsabilità

- Non è punibile l'ente o la persona di un soggetto pubblico o privato che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'art. 1, comma 3 (informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art.16 (Condizioni per la protezione della persona segnalante).
- Quando ricorrono le ipotesi di cui al punto precedente è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.
- Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di un soggetto pubblico o privato non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.
- In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

20 Sanzioni

L'art. 21 "Sanzioni".

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

- Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12.
- Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli Artt. 4 e 5 del D.Lgs. n. 24 (Canali di segnalazione interna e Gestione del canale di segnalazione interna), nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- Da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 del D.Lgs. n. 24, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o competenti in materia.

I soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/01, e adottano modelli di organizzazione e gestione prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), dello stesso decreto 231, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti suddetti.

21 Abrogazione di norme

Con art. 23 "Abrogazioni di norme" sono abrogate le seguenti disposizioni:

- L'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.
(Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti)
- L'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
(Comm 2-ter L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo).

(Comma 2-quater Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa).
- L'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179.
(Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale).

22 Disposizioni transitorie e di coordinamento

L'art. 24 Disposizioni transitorie e di coordinamento

- Le disposizioni di cui al presente decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023 (come pure le abrogazioni di norme).
Alle segnalazioni o alle denunce all'autorità giudiziaria o contabile effettuate precedentemente alla data di

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

entrata in vigore del presente decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, all'articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del decretollegislativo n.231 del 2001 e all'articolo 3 della legge n.179 del 2017.

- 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 duecentoquarantanove, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del presente decreto ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 e, fino ad allora, continua ad applicarsi l'articolo 6, comma 2-bis, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 231 del 2001, nella formulazione vigente fino alla data di entrata in vigore del presente decreto.
- L'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 è sostituito dal seguente:
Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato, dalla partecipazione ad attività sindacali o conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica effettuate ai sensi del decreto legislativo attuativo delladirettiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, è nullo.
- All'articolo 2-undecies, comma 1, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, la lettera f) è sostituita dalla seguente:
alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, ovvero che segnala violazioni ai sensi degli articoli 52-bis e 52-ter del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, o degli articoli 4-undecies e 4-duodecimes del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.
- All'articolo 6, del decreto legislativo n. 231 del 2001, il comma 2-bis è sostituito dal seguente:
2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

23 Indicazioni e flussi informativi verso la Direzione/OdV

Il responsabile del processo di segnalazione di sospetti deve comunicare, per quanto di competenza e con periodicità definita, oltre che ai rapporti di non conformità relativi al controllo del Modello Organizzativo 231, quanto segue:

| Codice | Descrizione |
|-------------------|--|
| Informazione 24.1 | Elenco segnalazioni circostanziate di condotte illecite |
| Informazione 24.2 | Elenco di segnalazioni di violazioni del modello di organizzazione |
| Informazione 24.3 | Numero di non conformità rilevate nel processo |

Alla luce di quanto esposto sin ad ora elenchiamo una tabella riassuntiva divisa per settori di segnalazione

Segnalazione di sospetti - Whistleblowing

P-INT-24

GESTORE CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

| | | |
|--|---|---|
| UFFICIO INTERNO ORGANIZZAZIONE <input type="checkbox"/> | SOGGETTO ESTERNO AUTONOMO <input type="checkbox"/> | RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE <input type="checkbox"/> |
|--|---|---|

trasmette con cadenza (da concordare) alla Direzione/OdV dell'organizzazione le seguenti informazioni:

| Descrizione | D.Lgs. n.24 del 10 marzo 2023 |
|---|-------------------------------|
| Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto interno | art. 2 comma 1 |
| Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto UE | art. 2 commi 3,4,5,6 |
| Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del Modello 231 | art. 2 comma 2 |
| Numero di non conformità rilevate nella gestione del processo di Whistleblowing | P-INT-24 |

24 Indicazioni e flussi informativi verso la Commissione Europea

GESTORE CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA-ANAC

trasmette annualmente alla Commissione europea le seguenti informazioni:

| Descrizione |
|--|
| Il numero di segnalazioni esterne ricevute |
| Il numero e i tipi di procedimenti avviati a seguito delle segnalazioni esterne ricevute e relativo esito |
| Se accertati, i danni finanziari conseguenza delle violazioni oggetto di segnalazione esterna, nonché gli importi recuperati a seguito dell'esito dei procedimenti avviati |

25 Diffusione e recepimento

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile nell'intranet dal Responsabile della Funzione incaricata, il quale assicura:

- La disponibilità, la tenuta e l'aggiornamento di tale documentazione.
- La trasmissione del modulo di segnalazione, delle istruzioni operative e l'informativa relativa al trattamento dei dati personali.

Le istruzioni operative **ALL-31" Whistleblowing- Istruzioni segnalazione atti corruttivi"** sono inviate a ogni membro del personale dell'Organizzazione, a mezzo mail aziendale, dalla Funzione incaricata.

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile delle risorse Umane assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione, con l'ausilio, ove opportuno, del Responsabile della Funzione incaricata.

26 Archiviazione e conservazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, la Funzione incaricata aggiorna **ALL-30** "Whistleblowing-Registro delle segnalazioni" assicurando la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito dalla Funzione stessa.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza a quanto disciplinato dal Sistema di Gestione per la protezione dei dati Personali.

27 Documenti e files correlati

| Codice identificativo | Sezione | Descrizione |
|-----------------------|----------------|--|
| ALL-29 | <i>Modelli</i> | Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni |
| ALL-30 | <i>Modelli</i> | Whistleblowing - Registro segnalazione delle violazioni |
| ALL-31 | <i>Modelli</i> | Whistleblowing - Istruzioni per segnalazione atti corruttivi |