

eLMEG

# Manuale Whistleblowing



**Sistema di protezione delle persone  
che segnalano violazioni delle normative nazionali  
e del diritto dell'Unione**

Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023

## INDICE

0	Glossario	pag. 3
1	Scopo della norma Whistleblowing - D. Lgs. n. 24 del 10/03/2023	pag. 4
2	Riferimenti normativi	pag. 4
3	Soggetti obbligati ad applicare la norma	pag. 4
4	Oggetto della segnalazione	pag. 4
5	Chi può effettuare una segnalazione	pag. 6
6	Soggetti che godono della protezione diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche	pag. 6
7	Tutela/protezione riconosciuta al segnalante ed ai soggetti ad esso assimilati	pag. 7
8	Limitazioni di responsabilità per il Segnalante	pag. 8
9	Segnalazioni anonime	pag. 9
10	Contenuto della Segnalazione	Pag. 9
11	Trattamento dei dati personali	pag. 10
12	Conservazione della documentazione	pag. 11
13	Tutela del segnalato	pag. 11
14	Canali di segnalazione	pag. 11
	<i>14.1 Segnalazione mediante il "Canale Interno"</i>	pag. 12
	<i>14.2 Segnalazione mediante il "Canale Esterno"</i>	pag. 19
	<i>14.3 Segnalazione mediante Divulgazione Pubblica</i>	pag. 20
15	Obblighi di informazione del personale aziendale	pag. 21
16	Obblighi di formazione del personale aziendale	pag. 22

## 0. GLOSSARIO

<b>ANAC</b>	Autorità Nazionale Anticorruzione - <a href="http://www.anticorruzione.it">www.anticorruzione.it</a>
<b>Canale di segnalazione esterno</b>	Canale di segnalazione istituito dall'ANAC
<b>Canale di segnalazione interno</b>	Canale di segnalazione istituito dall'azienda la cui gestione è affidata a: <ul style="list-style-type: none"><li>• persona fisica interna all'azienda;</li><li>• ufficio interno all'azienda;</li><li>• a un soggetto esterno specificatamente incaricato</li></ul>
<b>Contesto lavorativo</b>	Attività lavorative o professionali, presenti o passate 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;
<b>Dipendenti</b>	personale legato a Elmeg Srl da un rapporto di lavoro subordinato (ivi compresi i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali.)
<b>Divulgazione pubblica</b>	Rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni per mezzo di stampa, social media o, comunque, mezzi di comunicazione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
<b>Facilitatore</b>	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.
<b>Persona Coinvolta / Segnalata</b>	Persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
<b>Riscontro</b>	Informazioni al Segnalante relative al seguito dato alla sua segnalazione
<b>Ritorsione</b>	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 al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
<b>Segnalante (Whistleblower)</b>	Persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
<b>Segnalazione</b>	La comunicazione orale o scritta di informazione sulle violazioni in materia di whistleblowing.
<b>Segnalazione anonima</b>	Segnalazione che impedisce di risalire all'identità del Segnalante
<b>Segnalazione in malafede</b>	Segnalazione falsa e infondata, effettuata con dolo o colpa grave con lo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a uno o più dipendenti o alla all'azienda
<b>Segnalazione nominativa</b>	Segnalazione che specifica l'identità del Segnalante
<b>Seguito</b>	Azione intrapresa dal soggetto al quale l'azienda affida la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
<b>Violazioni</b>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Elmeg Srl, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

## 1. SCOPO DELLA NORMA WHISTLEBLOWING - D. LGS. N. 24 DEL 10/03/2023

La norma recepisce la Direttiva UE 2019/1937 che prevede la “..protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell’Unione o delle disposizioni normative nazionali...”, da atti di ritorsione che potrebbero essere a loro rivolti a causa della segnalazione effettuata.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (“General Data Protection Regulation - GDPR”);
- Codice della Privacy (“Codice Privacy” o “Codice”): D.Lgs. 196/2003 modificato e aggiornato dal D.Lgs. 101/2018 recante “Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679”;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Modello Organizzativo e di Gestione D. Lgs. 231/2001;
- Legge. N. 300/1970: “Statuto dei lavoratori”;
- Linee Guida ANAC – Whistleblowing.
- Confindustria “Whistleblowing: guida operativa per gli enti privati” – ottobre 2023.

## 3. SOGGETTI OBBLIGATI AD APPLICARE LA NORMA

### Soggetti pubblici:

- amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti, gli enti pubblici economici, i concessionari di pubblico servizio, le imprese a controllo pubblico e le imprese in house, anche se quotate.

### Soggetti privati che:

- nell’ultimo anno hanno impiegato la **media di almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell’ambito di applicazione degli **atti dell’Unione di cui alle parti I.B e II dell’Allegato** al Decreto (che ripropone l’Allegato alla Direttiva UE), **anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati**. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- **adottano il Modello Organizzativo D. Lgs. 231/01** indipendentemente dal numero dei propri dipendenti in forza.

## 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

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

- **Violazione delle disposizioni delle normative nazionali:**
  - illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite
  - reati presupposto per l’applicazione del Decreto 231/2001;
  - violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231/2001, anch’esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell’UE come sotto definite
- **Violazioni della normativa europea**

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In via esemplificativa e non esaustiva, 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.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (es alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese ad esempio le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese 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 imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. Un esempio esemplificativo può riguardare una impresa che opera sul mercato con una posizione dominante legittimamente acquisita ma che, con il proprio comportamento, potrebbe pregiudicare una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso a pratiche abusive quali, ad esempio, adozione "prezzi predatori", sconti target, vendite abbinate, contravvenendo alla tutela della libera concorrenza

La normativa Whistleblowing **NON SI APPLICA** alle segnalazioni che sono relative a:

- **un interesse personale del segnalante**, che attengono ai rapporti individuali di lavoro o inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato);
- **violazioni già disciplinate** in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- **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.

Il decreto non pregiudica inoltre l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE. In particolare

- **Informazioni classificate ai sensi dell'art. 42 della legge n. 124/2007**, 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;
- **segreto professionale forense**, che mira a proteggere la riservatezza delle comunicazioni tra gli avvocati e i loro clienti («segreto professionale forense») prevista dal diritto dell'Unione e dal diritto nazionale;
- **segreto professionale medico** disposto dal diritto nazionale e dell'Unione sussiste l'obbligo di mantenere la natura riservata delle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria e i loro pazienti, nonché la riservatezza delle cartelle cliniche («riservatezza medica»);
- **segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali**;
- **norme di procedura penale**. In particolare, va salvaguardato l'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p;

- **disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura**, 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;
- **disposizioni in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica** di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza;
- **disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i 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.

## 5. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può essere effettuata da **una persona che sia venuta a conoscenza di atti o omissioni illeciti nell'ambito di un contesto lavorativo**. Esplicitando tale concetto, nelle sue Linee Guida, l'ANAC indica le figure che possono presentare la Segnalazione potendo avvalersi della protezione prevista dalla norma:

- lavoratori subordinati
- lavoratori autonomi che svolgono l'attività presso l'azienda;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'azienda;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'azienda;
- azionisti (persone fisiche);
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano:

- 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;
- durante il **periodo di prova**;
- **successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico** se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del medesimo rapporto.

## 6. SOGGETTI CHE GODONO DELLA PROTEZIONE DIVERSI DA CHI SEGNA, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il D. Lgs. 24/2023 riconosce la protezione anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. In particolare, essa è estesa ai seguenti soggetti:

- **facilitatore**, ovvero la 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. A titolo esemplificativo il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione oppure un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali;
- persone **del medesimo contesto lavorativo del segnalante**, intendendo come tali 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 etc. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi

è l'esistenza di uno stabile legame affettivo odi parentele entro il quarto grado con il Segnalante. Si ritiene che tale espressione potrebbe far riferimento anche a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante.

- **colleghi di lavoro del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Al riguardo le linee guida dell'ANAC prevedono che *“Nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che **si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia.”***
- **enti di proprietà** – Il legislatore ha esteso la protezione da ritorsioni anche agli enti di proprietà del segnalante (o della persona che denuncia all'Autorità giudiziaria o che ha effettuato una divulgazione pubblica), o per i quali gli stessi lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone. La ritorsione in tal senso può essere indicata nell'annullamento della fornitura di servizi ed all'inserimento dell'azienda in una *black list* o al boicottaggio.

## **7. TUTELA/PROTEZIONE RICONOSCIUTA AL SEGNALANTE ED AI SOGGETTI AD ESSO ASSIMILATI**

Il Segnalante è tutelato dalla normativa whistleblowing in termini di:

- **riservatezza dell'identità** e di ogni altra informazione, inclusa la documentazione allegata, dalla quale si possa risalire direttamente o indirettamente alla sua identità. La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni. A tale obbligo sono tenuti:
  - i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
  - l'ANAC;
  - le autorità amministrative (Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute

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

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

- **divieto e protezione contro le ritorsioni**, nel senso che la norma vieta nei confronti del Segnalante ogni forma di ritorsione (**comportamento, atto od omissione anche solo tentato o minacciato**) che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini, in modo diretto o

indiretto, un danno ai soggetti tutelati (facilitatore, soggetti assimilati al segnalante come precedentemente indicato – es colleghi di lavoro).

**Gli atti di ritorsione in violazione di tale divieto sono nulli.**

L'autorità delegata per ricevere e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni è l'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, in caso positivo, adottare i provvedimenti del caso. **Nei procedimenti di verifica attuati dall'ANAC l'onere della prova spetta alla persona che ha posto in essere la ritorsione.** Egli dovrà pertanto dimostrare che l'atto ritorsivo non è correlato alla segnalazione effettuata dal Segnalante ma dipende da ragione ad essa estranee.

A titolo esemplificativo e non esaustivo le tipologie di ritorsioni sono:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- **Il Segnalante perde la protezione**
  - qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
  - in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Qualora si verificassero tali condizioni il Segnalante sarà chiamato a rispondere del suo operato, A seconda del rapporto di lavoro che lo lega all'azienda e della tipologia di atto commesso, al Segnalante potrà essere comminata una sanzione secondo quanto previsto dal CCNL applicato dall'azienda oppure secondo quanto previsto dal Codice Civile vigente.

Nel caso in cui il Segnalante ritenesse di aver subito ritorsioni a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata dovrà darne comunicazione all'ANAC - <https://www.anticorruzione.it/>.

## **8. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE**

Il Decreto 24/2023 tutela il Segnalante in riferimento alla rivelazione e diffusione di informazioni che potrebbero comportare a suo carico responsabilità penali, civili e amministrative a condizione che:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;



- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

Qualora sussistano tali condizioni il Segnalante non potrà essere chiamato a rispondere, né in sede penale, civile o amministrativa, in merito ai seguenti reati:

- 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.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Segnalante deve pertanto agire con la massima attenzione circa i contenuti della norma, dei suoi allegati e rimandi, per avere la certezza che le informazioni riportate nella sua segnalazione siano:

- collegate alla segnalazione;
- strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

**Permane invece la responsabilità penale, civile, amministrativa e disciplinare** nel caso in cui il Segnalante acquisisca i documenti commettendo reato quale, ad esempio l'accesso abusivo ad un sistema informatico o mediante un atto di pirateria informatica

**Non sarà invece punibile** l'acquisizione di documenti (es copia, fotografia, asporto etc), ai quali il Segnalante ha lecito accesso.

## 9. SEGNALAZIONI ANONIME

In ossequio alle indicazioni fornite dall'ANAC, le segnalazioni anonime che risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione (es tramite protocollazione riservata o codice identificativo riservato) e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. **Il Decreto prevede infatti che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere applicate le misure di protezione per le ritorsioni previste dalla normativa whistleblowing.**

## 10. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione è definita come informazione o fondato sospetto in merito a violazioni già commesse, non ancora commesse ma che potrebbero esserlo in base ad argomenti certi ed oggettivi, nonché su azioni volte ad occultare le violazioni commesse (es. occultamento o distruzione delle prove).

Questo è il motivo per il quale la Segnalazione deve essere più circostanziata possibile e la documentazione allegata il più possibile oggettiva e comprovante, per consentire al Gestore della segnalazione incaricato dall'azienda di:

- **verificare l'ammissibilità** della stessa in funzione dei requisiti del D. Lgs. 24/2023;
- **valutare i fatti segnalati** secondo le modalità previste dalla normativa.

La Segnalazione deve pertanto contenere:

- **i dati identificativi della persona segnalante** (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- **i nominativi ed i riferimenti delle persone assimilati al Segnalante**

È inoltre importante che alla segnalazione sia allegata la documentazione necessaria per comprovare quanto asserito dal Segnalante e per indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

## 11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Al fine di garantire la protezione dei dati personali del segnalante, ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto “interessati” dal trattamento dei dati, il legislatore ha previsto che l’acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce ivi incluse la comunicazione tra le autorità competenti, **avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 – GDPR).**

I principi fondamentali da rispettare per il trattamento dei dati personali sono:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («**liceità, correttezza e trasparenza**»);
- raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («**limitazione della finalità**»);
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («**minimizzazione dei dati**»). A tal riguardo, il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («**esattezza**»);
- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («**limitazione della conservazione**»);
- effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («**integrità, disponibilità e riservatezza**»). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell’ambito dei canali interni e del canale esterno di segnalazione, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate;
- definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;

- effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell’inizio del trattamento, **una valutazione d’impatto sulla protezione dei dati** al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio;
- rendere ex ante ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) **un’informativa sul trattamento dei dati personali** mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell’utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Nella fase di acquisizione della segnalazione e della eventuale successiva istruttoria non devono invece essere fornite informative ad hoc ai vari soggetti interessati diversi dal segnalante. Laddove all’esito dell’istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest’ultimo va naturalmente resa un’informativa ad hoc;
- assicurare l’aggiornamento **del registro delle attività di trattamento**, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- garantire il **divieto di tracciamento dei canali di segnalazione**. Nel caso in cui l’accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali;
- **garantire, ove possibile, il tracciamento dell’attività del personale autorizzato** nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l’uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all’identità o all’attività del segnalante. Spetta comunque al titolare del trattamento alla luce del principio di responsabilizzazione, individuare le misure di sicurezza idonee alla luce del rischio in concreto.

## 12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il Regolamento GDPR (art. 5, par. 1, lett. e) prevede che i dati personali siano conservati in una forma che consenta l’identificazione degli interessati per un arco temporale non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati, prevedendo espressamente che le segnalazioni e la relativa documentazione siano conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre i 5 anni dalla comunicazione dell’esito finale della procedura.

La conservazione dei dati e la tutela della loro riservatezza competono al Gestore della segnalazione incaricato dall’azienda, che li dovrà conservare in luogo sicuro di proprio esclusivo accesso.

## 13. TUTELA DEL SEGALATO

La normativa di riferimento di cui al D. Lgs. 24/2023 prevede espressamente che la tutela dell’identità sia garantita anche alla persona fisica segnalata, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta). Pertanto, l’azienda – a mezzo del sistema implementato – adotta particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l’esterno, ma anche al suo interno (par. 11 “Trattamento dati personali”). La persona segnalata può essere sentita dall’azienda, dietro sua richiesta, anche opponendo osservazioni scritte e documenti. Si precisa che tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della Segnalazione che lo riguarda, ma solo nell’ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della Segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

## 14. CANALI DI SEGNALAZIONE

La normativa Whistleblowing indica i canali mediante i quali è possibile effettuare e gestire una segnalazione:

1. la segnalazione attraverso un **canale interno** all'ente;
2. la segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito **dall'ANAC**;
3. la **divulgazione pubblica**.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

### 14.1 Segnalazione mediante il "Canale Interno"

L'intento del legislatore è quello di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, ai canali interni all'ente a cui sono "collegati". Ciò in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse.

Tale principio, inoltre, è volto, da un lato, "a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni", dall'altro, a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

#### Requisiti

Fatto salvo quanto precedentemente esposto al fine di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore ed eventuali soggetti terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa, al Segnalante deve essere garantita la scelta tra diverse modalità di segnalazione:

- **forma scritta** utilizzando in alternativa:
  - piattaforma online. Le linee Guida ANAC, in linea con il parere reso dal Garante per la protezione dei dati personali, escludono espressamente che la posta elettronica ordinaria e la PEC siano strumenti adeguati a garantire la riservatezza;
  - modalità tradizionale. Al fine di garantire la riservatezza della richiesta ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, la segnalazione può essere effettuata in modalità cartacea avendo cura di utilizzare due buste chiuse. La prima contiene i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda la segnalazione con i documenti comprovanti dei quali il Segnalante è in possesso, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata al Gestore della segnalazione aziendale whistleblowing"). **La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore**
- **forma orale**, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale o incontro diretto su esplicita richiesta della persona segnalante.

Il Segnalante ha anche la facoltà di effettuare la segnalazione orale chiedendo un **incontro diretto al Gestore della Segnalazione incaricato dall'azienda**, la quale deve garantire che esso:

- avvenga entro un tempo ragionevole (es 10 / 15 gg);
- si svolga in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante;
- sia registrato previo consenso del segnalante oppure, in caso di mancato consenso o di impossibilità di effettuare la registrazione, sia verbalizzato e tale documento dovrà

essere firmato sia dal Segnalante che dal soggetto che ha ricevuto la segnalazione. Entrambi i soggetti dovranno avere copia del verbale.

**L'azienda è obbligata a predisporre sia il canale scritto che quello orale, mettendoli entrambi a disposizione del Segnalante.**

#### **Istituzione del canale interno**

L'azienda, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, deve definire il proprio canale interno di segnalazione unitamente alle procedure operative, **adottandolo con atto ufficiale del proprio organi di indirizzo.**

La procedura deve contenere i seguenti elementi:

- i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni, come sopra riportati;
- i soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto;
- l'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all'ambito applicativo della disciplina whistleblowing, con le differenti conseguenze in termini di procedura di gestione e misure di tutela garantite;
- i presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità;
- il soggetto, interno o esterno, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi, nonché l'eventuale budget a disposizione per attività di valutazione e gestione delle segnalazioni, con evidenza della sussistenza dei requisiti richiesti dalla norma;
- le modalità per l'eventuale coinvolgimento da parte del gestore di altri soggetti, interni all'ente o esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione. A tal fine, l'ente potrebbe riservarsi di procedere autonomamente e, di volta in volta, alle conseguenti designazioni privacy oppure delegare specificamente il gestore a procedere in tal senso;
- le modalità concrete scelte dall'impresa per l'utilizzo del canale di segnalazione interno (posta cartacea/piattaforma on line, numero telefonico/sistema messaggistica vocale);
- la procedura che il soggetto gestore deve seguire per la gestione delle segnalazioni interne, con indicazione delle varie fasi dell'istruttoria e delle tempistiche di riferimento, in linea con quanto previsto dal Decreto;
- la procedura da seguire nel caso in cui una persona diversa da quella alla quale è affidata la gestione delle segnalazioni riceva una segnalazione identificabile come whistleblowing;
- la politica adottata per le ipotesi di segnalazioni anonime o inammissibili;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriati e proporzionati ai fini della procedura di whistleblowing;
- i necessari adeguamenti prescritti dall'art. 13 del Regolamento GDPR per il trattamento dei dati personali;
- i presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna;
- le modalità attraverso cui verranno comunicate ai soggetti potenzialmente interessati le informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno, nonché la previsione circa l'attività di formazione sulla disciplina e la procedura stessa.

#### **Informazione delle Rappresentanze sindacali**

Nell'attivare ed implementare il canale di segnalazione interno, **l'azienda è tenuta ad informare le rappresentanze o le organizzazioni sindacali** di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, ovvero:

- le rappresentanze sindacali aziendali (RSU);

- associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (uffici territoriali)

L'informativa deve contenere una descrizione degli elementi essenziali del canale istituito dall'azienda, dando informazione della sua pubblicazione (es sito internet dell'azienda, ufficio personale, etc).

L'informativa deve essere inviata alle Rappresentanze sindacali mediante strumenti di trasmissione che ne garantiscano la prova di avvenuta ricezione. È utile che in essa sia indicato un congruo termine per trasmettere eventuali osservazioni.

#### **Soggetti ai quali è affidata la gestione delle segnalazioni**

La gestione dei canali di segnalazione è affidata, alternativamente a:

- **una persona interna all'amministrazione/ente;**
- **un ufficio dell'amministrazione/ente** con personale dedicato, anche se non in via esclusiva;
- **un soggetto esterno**

Chi gestisce le segnalazioni è necessario possieda il requisito dell'autonomia, che, in base alle Linee Guida ANAC, deve essere declinato come

- **imparzialità**, ovvero mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- **indipendenza**, ovvero autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

In particolare, i soggetti che gestiscono le segnalazioni devono:

- laddove si tratti di soggetti interni, essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte dell'azienda e quindi essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy;
- nel caso di soggetti esterni, questi sono responsabili del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con l'azienda;
- ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.

**Nella scelta del soggetto al quale affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni l'azienda ha propria autonomia organizzativa**, in considerazione delle dimensioni, della natura dell'attività esercitata e della realtà organizzativa esistente, fermo restando i principi sanciti dal legislatore. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, può essere affiato a:

- organi di internal audit o compliance
- Organismo di Vigilanza – OdV -previsto dalla disciplina del d.lgs. n. 231/2001;
- Ufficio risorse umane che già per sua natura svolge funzioni di controllo e di compliance normativa.

Tra i soggetti indicati l'OdV è senz'altro il più indicato a ricoprire l'incarico, in quanto alla luce di requisiti che esso deve rispettare, è il più idoneo a garantire un livello adeguato di tutela della riservatezza, dell'identità del whistleblower e del contenuto delle segnalazioni.

I canali interni devono essere progettati in modo da consentire un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del personale autorizzato e rispettare la tutela della riservatezza e la disciplina sul trattamento dei dati personali.

Nel caso in cui l'azienda decidesse di affidare la gestione del canale di Segnalazione ad un **soggetto esterno**, essa dovrà preventivamente verificare che lo stesso abbia i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità necessari

**I rapporti tra le parti dovranno essere regolati da appositi contratti di servizio che, oltre a disciplinare i servizi prestati tra le parti, dovranno includere appositi livelli di servizio, di controllo e di gestione del trattamento dei dati (Regolamento GDPR).**

#### **Conflitto di interessi**

Laddove il Gestore della segnalazione versi in una ipotesi di conflitto di interessi rispetto alla Segnalazione ricevuta, in quanto ad esempio coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, è opportuno prevedere che a segnalazione possa essere indirizzata ad un altro ufficio che possa garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina. L'importanza di prevedere una figura alternativa alla quale poter inviare la segnalazione risiede anche alla luce delle Linee Guida ANAC che prevedono *“Laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito”*

#### **Gestione delle segnalazioni**

Il Segnalante può presentare la propria segnalazione scegliendo liberamente uno dei canali attivati dall'azienda (par. 14.1 – Requisiti) seguendo le modalità dettagliate dall'azienda nel documento **“Procedura whistleblowing segnalante”** riportata nella home page del sito internet dell'azienda

#### **Ruolo e funzioni del Gestore della Segnalazione**

Chi gestisce le segnalazioni è tenuto al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela delle persone segnalanti.

Chi gestisce le segnalazioni:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni può far riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'ANAC, ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- 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.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

### **Ricezione della segnalazione**

Il Gestore della segnalazione, entro sette giorni dalla ricezione, deve dare riscontro al Segnalante dell'avvenuto ricevimento della sua segnalazione, salvo un eventuale esplicito rifiuto di quest'ultimo.

La normativa prevede specifiche modalità di gestione qualora la segnalazione che non sia stata effettuata secondo quanto previsto dalla norma, in particolare:

- se il Segnalante non abbia indicato il proprio recapito il Gestore della Segnalazione non potrà inviargli il riscontro previsto, per cui la segnalazione sarà trattata in modalità "ordinaria" ed il Segnalante non potrà pertanto avvalersi della protezione prevista dal D. lgs. 24/2023;
- se il Segnalante sia anonimo ma fosse successivamente identificato, può avvalersi della protezione che il decreto garantisce nel caso in cui avesse subito azioni ritorsive a causa della segnalazione stessa;
- se la segnalazione fosse presentata ad un soggetto diverso da quello incaricato dall'azienda ma sia evidente oltre ogni dubbio che di tratti di una segnalazione whistleblowing (es con esplicita dicitura whistleblowing riportata sulla busta), entro sette giorni dal suo ricevimento essa deve essere trasmessa al soggetto interno competente dando al Segnalante la notizia dell'avvenuto trasferimento e senza ovviamente trattenerne copia;
- se una segnalazione cartacea non dovesse riportare sulla busta una chiara identificazione alla normativa whistleblowing può comunque essere considerata di whistleblowing anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti (per esempio dall'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di whistleblowing o dal richiamo alla normativa in materia).

**È quindi importante che l'azienda registri comunque con protocollazione riservata tutte le segnalazioni whistleblowing ricevute, anche quelle anonime, al fine di poterne garantire la tracciabilità.**

### **Esame preliminare della segnalazione**

Il gestore della segnalazione, sulla base dei presupposti della normativa whistleblower, valuta la procedibilità e ammissibilità della segnalazione.

#### **Procedibilità della segnalazione**

Tale verifica avviene considerando se:

- il Segnalante è un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione;
- l'oggetto della segnalazione rientra negli ambiti di applicazione della norma.

Nel caso in cui la **verifica non desse esito positivo** per entrambi i requisiti, la segnalazione potrà essere trattata come ordinaria e gestita secondo le usuali procedure definite dall'azienda dandone però informazione al Segnalante.

#### **Ammissibilità della segnalazione**

Nel caso in cui la verifica di procedibilità desse esito positivo, il gestore della segnalazione ne deve valutare l'ammissibilità di applicazione della normativa whistleblowing (par. 9 Contenuto della segnalazione).



La segnalazione può essere ritenuta inammissibile per i seguenti motivi:

- 1) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal D. lgs. 24/2023
- 2) manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- 3) 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;
- 4) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- 5) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio;
- 6) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Nei casi 3) ed 5) il Gestore della segnalazione incaricato dall'azienda può chiedere al whistleblower elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato.

Nel caso in cui la Segnalazione sia considerata inammissibile, il Gestore della segnalazione può procedere nella sua archiviazione dandone notizia motivata al Segnalante.

### **Accertamento della segnalazione**

Nel caso in cui la segnalazione sia dichiarata ammissibile è compito del gestore della segnalazione procedere con le verifiche, le analisi e la valutazione di fondatezza degli elementi segnalati, anche la fine di formulare eventuali raccomandazioni circa l'adozione di necessarie azioni correttive inerenti i processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno. Il gestore della segnalazione deve operare garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale, **tutelando sempre l'identità del Segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.**

Per effettuare le necessarie verifiche il gestore della segnalazione può agire:

- direttamente, acquisendo documenti e informazioni necessari alla valutazione della segnalazione ricevuta;
- **avvalendosi di strutture aziendali o anche soggetti specializzati esterni** in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;

Nel caso in cui il gestore della segnalazione debba avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi oppure del supporto specialistico del personale operante in altre funzioni o direzioni dell'azienda, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, deve:

- oscurare ogni dato che possa consentire l'identificazione del segnalante o di altra persona coinvolta nella segnalazione (es facilitatore, ulteriori persone menzionate nella segnalazione);
- formalizzare ad essi l'estensione degli obblighi di riservatezza espressamente previsti dalla normativa whistleblowing.

Qualora la segnalazione abbia come oggetto la violazione del Modello Organizzativo L. 231/01, è consigliabile operare in sinergia con gli organi competenti ovvero:

- l'Organismo di Vigilanza – OdV -, a meno che egli non sia già il gestore della segnalazione oppure figura coinvolta dalla segnalazione;
- Collegio Sindacale

Ultimata l'attività di accertamento il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione in quanto ritenuta infondata motivandone le ragioni
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es management aziendale. Direttore Generale, Ufficio legale o Risorse Umane). **Al gestore della segnalazione non compete infatti alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.**

Ogni fase dell'attività dell'accertamento, atto, decisione o incarico devono sempre essere tracciati e correttamente archiviati secondo il numero di protocollo o codice identificativo attribuito alla Segnalazione in occasione della sua ricezione.

### **Riscontro al segnalante**

Il Gestore della segnalazione, utilizzando il canale dedicato ed i riferimenti forniti dal Segnalante deve fornire a quest'ultimo riscontro dell'accertamento effettuato entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in sua mancanza entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Il Gestore della segnalazione potrà comunicare al Segnalante

- **l'archiviazione** della segnalazione fornendo i motivi della decisione;
- **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli **organi interni competenti**;
- lo **stato di avanzamento dell'attività di verifica e l'attività che si intende svolgere**, nel caso in cui le specifiche della segnalazione richiedessero ulteriore tempo per il loro completamento. Al segnalante dovrà essere dato riscontro dell'atto finale dell'istruttoria condotta (archiviazione, accertamento della fondatezza con trasmissione agli organi competenti).

In quest'ultimo caso, ovvero laddove i tre mesi non fossero sufficienti a completare la verifica occorre, comunque entro tale limite, dare riscontro al Segnalante dello stato di avanzamento delle attività svolte ricordandosi di comunicare al Segnalante il **successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.**

### **Sistema sanzionatorio**

- In tema di regime sanzionatorio le Linee Guida ANAC distinguono le responsabilità tra persona fisica (gestore della segnalazione) e persona giuridica (azienda). In particolare:
- nelle ipotesi di **mancata istituzione del canale**, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il **responsabile è individuato nell'organo di indirizzo**;
- nelle ipotesi in cui **non è stata svolta l'attività di verifica e analisi** delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il **responsabile è il gestore delle segnalazioni.**

Le sanzioni comminate sono di natura amministrativa – pecuniaria e sono le seguenti:

- quando la persona fisica individuata come responsabile / gestore della segnalazione:
  - abbia commesso ritorsioni contro il Segnalante;
  - abbia ostacolato la segnalazione o abbia anche solo tentato di farlo;
  - abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
  - non abbia svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

- quando l'Organo di indirizzo dell'azienda:
  - non abbia istituito i canali di segnalazione;
  - non abbia adottato le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
  - abbia adottato procedure non conformi ai dettami della normativa whistleblower;
- quanto al Segnalante:
  - con sentenza di primo grado, sia stata accertata la responsabilità per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

#### 14.2 Segnalazione mediante il “Canale Esterno”

Decreto attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione che sia idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC, devono sussistere alcune condizioni, ai sensi dell'art. 6 del Decreto. In particolare, il **Segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:**

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le Linee Guida ANAC prevedono che le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne possono essere effettuate soltanto dalle persone fisiche legittimate ai sensi del Decreto; non potranno invece essere effettuate, ad esempio, segnalazioni da parte di rappresentanti di organizzazioni sindacali.

La segnalazione all'ANAC potrà essere effettuata secondo le seguenti modalità:

- **tramite piattaforma informatica**, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione;
- **oralmente**, attraverso un servizio telefonico con operatore. Quest'ultimo è un componente dell'Ufficio ANAC competente, che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione;
- **tramite incontri diretti** fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore. Nel Regolamento è precisato che per ricorrere all'incontro diretto è necessaria una richiesta motivata.

L'ANAC può considerare inammissibile una segnalazione quando si verificano i seguenti casi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, comma 1, lett. a), del Decreto;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- accertato contenuto generico della segnalazione esterna, tale cioè da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione;

- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione esterna;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione esterna;
- sussistenza di violazioni di lieve entità.

L'ANAC può:

- chiedere al Segnalante, tramite il canale dedicato, una integrazione della documentazione nel caso in cui quella ricevuta non fosse ritenuta sufficiente per espletare l'analisi preliminare della violazione segnalata, oppure serva per effettuare maggiori approfondimenti in merito;
- dichiarare la Segnalazione inammissibile dandone evidenza al segnalante sempre tramite il canale dedicato;
- dichiarare la Segnalazione ammissibile e:
  - trasmettere la documentazione agli uffici ANAC competenti per materia;
  - trasmettere la segnalazione all'autorità amministrativa competente oppure all'autorità giudiziaria (in caso di illeciti penali o erariali), qualora l'oggetto della Segnalazione non rientri nelle competenze ANAC. Tale attività deve essere comunicata al Segnalante. L'Autorità che riceve la segnalazione è tenuta a svolgere l'istruttoria, garantendo la riservatezza circa l'identità del segnalante e degli eventuali soggetti coinvolti.

L'ANAC deve osservare le medesime tempistiche previste per la gestione del "Canale interno" per cui 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, deve comunicare al segnalante:

- l'archiviazione predisposta o che intende predisporre;
- la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che intende effettuare;
- l'attività già svolta dall'Ufficio di vigilanza competente interno all'Autorità o l'attività che quest'ultimo intende svolgere.

Laddove l'Ufficio non abbia comunicato nei termini indicati la determinazione definitiva sul seguito della segnalazione, ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso comunica alla persona segnalante l'esito finale della gestione della segnalazione, che può consistere nell'archiviazione, nelle risultanze istruttorie dell'Ufficio di vigilanza competente o nella trasmissione alle Autorità competenti

### **14.3 Segnalazione mediante Divulgazione Pubblica**

Il Decreto introduce la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.

Il che significa che il Segnalante può agire attraverso la stampa, ma anche attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, quali ad esempio i social network e i nuovi canali di comunicazione (ad es. Facebook, Twitter, ecc.), i quali non sono presidiati da discipline specifiche, regole deontologiche e controlli da parte di apposite autorità di vigilanza.

In ragione degli effetti che potrebbero derivare dall'utilizzo di questa modalità per l'azienda ma anche per il Segnalante, è fondamentale che l'azienda:

- attui una specifica informazione e formazione dei dipendenti;
- costruisca il proprio Canale interno di segnalazione in modo conforme alle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida di ANAC in merito ai canali di segnalazione

Per poter ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un “pericolo imminente e palese per il pubblico interesse”, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all’incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l’autorità preposta a ricevere la segnalazione e l’autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all’interno dell’ente.

Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

Ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre tutele previste dal decreto. Mentre se lo stesso ricorre a pseudonimo o nickname, l’ANAC tratterà la segnalazione 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 subito ritorsioni.

## 15. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE

Al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, il decreto legislativo whistleblower prevede che (art. 5, comma 1, lettera e):

- gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione mettano a disposizione della persona segnalante (a titolo esemplificativo, personale interno, consulenti esterni, azionisti, Partner commerciali, fornitori, ecc.) informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.

Deve essere pertanto garantita un’adeguata informativa in ordine all’utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito da ANAC, con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne, nonché alle procedure adottate dall’azienda a tale scopo. In particolare, **tali informazioni devono essere esposte nei luoghi di lavoro in un punto visibile e accessibile a tutte le persone** (ivi comprese quelle che, pur non essendo presente fisicamente nei luoghi di lavoro, sono legittimate a effettuare segnalazioni di whistleblowing) **nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale dell’azienda.**

In via esemplificativa e non esaustiva, le informazioni che occorre fornire sono:

- soggetti legittimati a effettuare le segnalazioni;
- soggetti che godono delle misure di protezione riconosciute dal Decreto;
- violazioni che possono essere segnalate;
- presupposti per effettuare la segnalazione interna o esterna;
- indicazioni sul canale di segnalazione implementato dall’impresa (e le relative istruzioni circa le modalità di funzionamento dello stesso), nonché quello esterno gestito da ANAC;
- procedure che la persona segnalante deve seguire per effettuare in maniera corretta una segnalazione (a titolo esemplificativo, gli elementi che la segnalazione deve contenere);
- soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne;

- attività che, una volta correttamente effettuata la segnalazione, devono essere svolte dal soggetto che ha ricevuto e che gestisce la segnalazione;
- tutele riconosciute dal Decreto al segnalante e agli altri soggetti che godono di protezione ai sensi dell'art. 3;
- condizioni al verificarsi delle quali è esclusa la responsabilità del segnalante (anche in sede penale, civile o amministrativa) previste dall'art. 20 del Decreto;
- sistema sanzionatorio adottato dalla Impresa e da ANAC in caso di violazione delle disposizioni del Decreto.

## 16. OBBLIGHI DI FORMAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE

Al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, il decreto legislativo whistleblower prevede che (art. 4, comma 2):

- gli uffici o **le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione debbano ricevere una specifica formazione** relativa alla gestione del canale.

È pertanto opportuno che tra i contenuti del percorso formativo siano trattati almeno i seguenti argomenti:

- aspetti normativi, contenuti del Decreto, mettendo in rilievo gli adempimenti che devono essere assolti dal personale cui è affidata la gestione del canale di segnalazione, nonché il rispetto degli adempimenti relativi a:
  - sistema di gestione della privacy aziendale;
  - confidenzialità e riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
  - etica ed integrità, in modo che il gestore della segnalazione agisca con onestà e trasparenza nell'adempiere alla sua funzione;
- analisi delle policies, delle procedure e delle modalità operative adottate, anche per prassi, dall'impresa per la gestione del canale di segnalazione;
- ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione: sensibilizzazione del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni circa l'ascolto attivo, la comunicazione empatica e la comprensione degli aspetti psicologici connaturati alla gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo alle interlocuzioni con la persona segnalante, nonché in merito alle opportune ed adeguate pratiche di collaborazione in team con le altre funzioni aziendali coinvolte nella gestione della segnalazione (ad esempio, funzione legale, funzione risorse umane, OdV).

**Tale formazione deve essere erogata a cadenza periodica**, ad esempio nel caso di:

- nuove assunzioni;
- avvio di nuove collaborazioni con persone indicate nel par 5 "Chi può effettuare una segnalazione";
- aggiornamenti della normativa

È altresì importante assicurare **un'adeguata formazione** in merito alle tematiche esposte **a tutto il personale interno** (ivi compresa la disciplina sul trattamento dei dati personali), così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.

Isola d'Asti 14.12.2023

ELMEG S.R.L.

  
**ELMEG**  
 Shaping together