

Informativa sulla tutela dei segnalanti violazioni di disposizioni normativa nazionali o dell'UE, nonché violazioni del Modello organizzativo 231 (D.Lgs. n. 24/2023)

≈ Quando non si applica la tutela dei segnalanti ≈

La tutela dei segnalanti non è applicabile nei seguenti casi:

- a) 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

A titolo esemplificativo, restano **escluse le segnalazioni riguardanti**: vertenze di lavoro e fasi precontenziose; discriminazioni tra colleghi; conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici; segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato.

- b) Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto (*) ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.

(*) In particolare, si tratta di: servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. Sicurezza dei trasporti. Tutela dell'ambiente.

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

≈ Chi sono le persone alle quali è applicabile la tutela ≈

La tutela da possibili ritorsioni in seguito all'inoltro di segnalazioni si applica alle seguenti persone:

- a) **Lavoratori subordinati**, inclusi i lavoratori con rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio, o che svolgono prestazioni occasionali.
- b) **Lavoratori autonomi**, indicati al Capo I della L. n. 81/2017 (Tutela del lavoro autonomo), inclusi i lavoratori con contratti d'opera di cui all'art. 2222 del c.c.

I titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del c.p.c.: rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; lavoratori che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).

I titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015: collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Anche se le modalità di esecuzione delle prestazioni sono realizzate mediante piattaforme digitali.

- c) **Liberi professionisti e consulenti**, che prestano la propria attività presso l'Ente privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
- d) **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Ente privato e che rischiano, comunque, di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, per esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.
- e) **Azionisti**, persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi **assumano veste societaria**. Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società.
- f) **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche se le funzioni sono esercitate in via di mero fatto. Soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare attribuzione (esercizio di fatto di funzioni), esempio: componenti dei consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi.
- g) **Facilitatori**, persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Qualora si tratti di

"sindacalista" che assiste il segnalante spendendo la sigla sindacale, il medesimo non riveste il ruolo di facilitatore. In tale ipotesi si applicano le disposizioni in materia di consultazioni dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

- h) **Persone del medesimo contesto lavorativo**, del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, legate a questi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Il riferimento è alle persone legate da una rete di relazioni originate in ragione del fatto che operano o hanno operato anche **in passato** nello stesso ambiente di lavoro.

Per quanto riguarda l'interpretazione di "stabile legame affettivo" occorre fare riferimento all'art. 1, co. 36, della L. n. 76/2016 (c.d. legge Cirinnà), secondo cui "due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile" configurano un rapporto di "conviventi di fatto". Sul punto si è espressa più volte anche la giurisprudenza civile, precisando che perché vi sia convivenza è necessaria la presenza di una situazione interpersonale di natura affettiva con carattere di tendenziale stabilità, con un minimo di durata temporale e che si espliciti "in una comunanza di vita" e di interessi (cfr. ad esempio ordinanza Cass. civ., sez. III, 13 aprile 2018, n. 9178; Cass. sentenza 7128, 21 marzo 2013, Cass. civ. Sez. II, sentenza 21 marzo 2013, n. 7214; Cass. civ. Sez. I, sentenza 8 agosto 2003, n. 11975).

- i) **Collegli di lavoro**, del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con dette persone un rapporto abituale e corrente. Diversamente dalla precedente categoria, deve trattarsi di persone che al momento della segnalazione lavorano **nel presente** con il segnalante.
- j) **Enti di proprietà**, del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone. Gli atti ritorsivi o discriminatori potrebbero essere indirizzati nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è: proprietario; per cui lavora; o a cui è altrimenti connesso nell'ambito di un contesto lavorativo. Esempi: annullamento della fornitura di beni e/o servizi; inserimento dell'ente in una *black list*; azioni di boicottaggio, ecc.

≈ Altre situazioni nella quali opera la tutela del segnalante ≈

La protezione da eventuali ritorsioni è applicabile anche nelle seguenti situazioni:

- 1) 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 (es.: durante un colloquio di lavoro);
- 2) nel corso del periodo di prova;
- 3) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto medesimo.

≈ Cosa può costituire oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia ≈

Possono costituire **oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia** le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno 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.

≈ Cosa deve intendersi per violazioni ≈

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023, 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 citato decreto, relativi ai seguenti settori:

- 1) appalti pubblici;
 - 2) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - 3) sicurezza e conformità dei prodotti;
 - 4) sicurezza dei trasporti;
 - 5) tutela dell'ambiente;
 - 6) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - 7) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - 8) salute pubblica;
 - 9) protezione dei consumatori;
 - 10) tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
 - 11) sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (art. 325 TFUE) specificati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (*Lotta contro la frode*): frodi, corruzione e qualsiasi attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, TFUE), comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

≈ Cosa deve intendersi per ritorsione ≈

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo **tentato o minacciato**, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerate ritorsioni:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Possono inoltre costituire ritorsioni, ad esempio, anche:

- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della prestazione artatamente negativa;
- la revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);

- la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

≈ Cosa significa segnalare ≈

Comunicare in forma scritta od orale informazioni sulle violazioni di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo, all'interno del quale deve sussistere una relazione qualificata tra il segnalante e l'Ente.

≈ La segnalazione interna ≈

Utilizzo dei canali interni istituiti dall'Ente per segnalare, **in forma scritta od orale**, informazioni sulle violazioni di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, all'interno del quale deve sussistere una relazione qualificata tra segnalante ed ente.

≈ Chi è il segnalante (whistleblower) ≈

Persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

≈ Chi è la persona coinvolta ≈

Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

≈ Cosa deve intendersi per contesto lavorativo ≈

Attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito di un rapporto giuridico, in ragione delle 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, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Alla locuzione "contesto lavorativo" va attribuita un'accezione ampia e da considerare non solo con riferimento ad un rapporto di lavoro in "senso stretto" con l'organizzazione; ossia, vanno considerati anche coloro che hanno instaurato con il soggetto privato altri tipi di rapporti giuridici.

In altri termini, rileva la sussistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto privato presso il quale opera, relazione attinente ad attività lavorative o professionali presenti ma anche passate.

≈ Quali caratteristiche deve avere la segnalazione ≈

Per la sua corretta gestione, è necessario che la segnalazione sia il più possibile **circostanziata**.

In particolare, è necessario che siano chiare:

- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione del medesimo fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- le intenzioni di voler mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle previste tutele in caso di ritorsioni subite a seguito della segnalazione.

È utile, inoltre, allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Laddove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, qualora il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

≈ Cosa succede dopo aver inoltrato la segnalazione interna ≈

Il gestore del canale interno di segnalazione deve:

- 1) valutare l'ammissibilità della segnalazione in termini di sussistenza dei suoi requisiti essenziali;
- 2) qualora la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, chiedere al segnalante ulteriori elementi ad integrazione;
- 3) mantenere l'assoluta riservatezza sull'identità del segnalante e sui contenuti della segnalazione;
- 4) entro 7 giorni dalla data di ricezione, rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento;
- 5) mantenere un'interlocuzione con il segnalante;

- 6) dare corretto seguito alla segnalazione ricevuta;
- 7) fornire riscontro al segnalante.

Relativamente ai **requisiti essenziali della segnalazione**, ai fini della sua ammissibilità per poter riconoscere al segnalante le tutele previste, nei seguenti casi esemplificativi la segnalazione potrebbe non essere ritenuta ammissibile:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illecito corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Valutata l'ammissibilità della segnalazione come di *whistleblowing*, il gestore della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o condotte segnalati per valutarne l'effettiva sussistenza.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo al medesimo chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale dedicato anche di persona.

Se lo ritiene necessario, il gestore può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'Ente, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, siano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi la fondatezza della segnalazione il gestore dovrà rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni, ognuno secondo i propri ruoli e competenze. Resta inteso che anche gli organi preposti interni sono tenuti a mantenere l'assoluta riservatezza sull'identità del segnalante, sui contenuti della segnalazione nonché sull'identità del soggetto segnalato quale possibile autore della violazione.

Non compete al gestore della segnalazione accertare responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e/o provvedimenti adottati dall'Ente, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente ovvero della magistratura, qualora la segnalazione attenga alla possibile commissione di un reato.

All'esito della **fase istruttoria**, il gestore della segnalazione fornisce riscontro alla stessa, dando conto al segnalante delle misure previste, adottate o da adottare per darle seguito e dei motivi della scelta operata.

Il riscontro può consistere:

- nella comunicazione di archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi;
- nell'avvio di un'indagine interna e delle eventuali relative risultanze, nonché dei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- nel rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui dette informazioni non pregiudichino l'indagine interna né ledano i diritti della persona coinvolta.

Vale precisare che il riscontro potrebbe anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Il segnalante (*whistleblower*), entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricezione o, in assenza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, deve essere **informato dell'esito** della sua segnalazione.

≈ La tutela della riservatezza ≈

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito. 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.

In particolare:

- in caso di avvio di un **procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Disposizione che prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*".
- in caso di avvio di un **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. Se la contestazione si fonda, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante è indispensabile per la **difesa dell'incolpato**, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare stesso solo in presenza del **consenso espresso** della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ultima ipotesi è richiesta anche una **comunicazione scritta** delle ragioni di tale rivelazione.

Il MOG 231 adottato prevede sanzioni disciplinari nei confronti di tutti coloro che si accerta essere responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni.

≈ Violazioni della normativa sulla protezione dei dati personali ≈

Eventuali violazioni della disciplina sulla protezione dei dati personali da parte delle persone autorizzate o dei responsabili del trattamento, comportano la **responsabilità** in capo al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato.

In tali ipotesi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare di provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, **applicare sanzioni amministrative pecuniarie**. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziario; le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

≈ Limitazioni ai diritti dell'interessato ≈

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, **non possono esercitare i diritti** che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (artt. da 15 a 22 GDPR 679/2016), ossia:

- diritto di accesso dell'interessato (art. 15);
- diritto di rettifica (art. 16);
- diritto alla cancellazione (c.d. diritto all'oblio) (art. 17);
- diritto di limitazione del trattamento (art. 18);
- obbligo di notifica in caso di rettifica o cancellazione dei dati personali o limitazione del trattamento (art. 19);
- diritto alla portabilità dei dati (art. 20);
- diritto di opposizione al trattamento (art. 21);
- processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione (art. 22).

Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante (art. 2-undecies, co.1, lett. f) Codice Privacy - D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.). Al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è **preclusa** anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

≈ Limitazioni alla responsabilità del segnalante ≈

All'insieme delle tutele riconosciute al segnalante vanno ascritte anche talune **limitazioni della responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

Tali limitazioni operano al ricorrere di determinate condizioni, in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di **responsabilità penale, civile, amministrativa**:

- a) la **prima condizione** richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni vanno svelate perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (es.: pettegolezzi, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);

b) la **seconda condizione** esige che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla norma per beneficiare delle tutele dalle ritorsioni: 1) fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del decreto; 2) segnalazioni, interne ed esterne o divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni di cui alla presente informativa.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità; se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

Le limitazioni di responsabilità del segnalante rilevano anche riguardo all'**accesso "lecito" alle informazioni** segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

Qualora l'acquisizione, l'accesso alle informazioni o ai documenti sia stato ottenuto **commettendo un reato** (es.: accesso abusivo o atto di pirateria informatica), l'esclusione della responsabilità del segnalante non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare.

≈ Divieto di rinunce e transazioni ≈

Non sono validi gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (es.: in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni normative.

Analogamente, non è consentito imporre al *whistleblower*, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto: riservatezza; eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata; limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste. Dette tutele non possono costituire oggetto di **rinuncia volontaria**.

Quanto sopra non vale qualora rinunce e transazioni siano sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali): il segnalante e gli altri soggetti tutelati possono validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se ciò avviene nelle sedi protette indicate all'art. 2113 c.c. La circostanza che detti atti siano conclusi dinanzi a organismi che, per la loro composizione, assicurano autorevolezza e imparzialità, consente di considerare maggiormente tutelata la posizione del soggetto che rinuncia o transige, anche in termini di maggiore genuinità e spontaneità del consenso.

≈ Condizioni per godere della protezione dalle ritorsioni ≈

In caso di ritorsioni, l'applicazione del regime di protezione prevede che le segnalazioni effettuate da parte di uno dei soggetti individuati dal legislatore, soddisfino alcune condizioni e requisiti:

- a) Il segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. **Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.** Ciò che rileva è che il segnalante abbia agito in base ad una **convinzione ragionevole** (es.: un illecito si è verificato o stia per verificarsi). Questa rappresenta una salvaguardia essenziale contro segnalazioni dannose o offensive, e garantisce che coloro che hanno deliberatamente e consapevolmente segnalato informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti, non godano di protezione.
- b) Ai fini della tutela, non rileva la circostanza che il soggetto abbia segnalato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un **errore genuino**.
- c) Analogamente, chi effettua una segnalazione ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di **circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili** tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore.
- d) La segnalazione, inoltre, deve essere **effettuata utilizzando il canale deputato** e secondo le modalità previste dal Decreto. Nel caso di segnalazioni inviate ad un soggetto diverso da quello competente, quest'ultimo deve trasmetterle senza ritardo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Al fine di consentire tale

trasmissione tempestiva, il segnalante deve **indicare chiaramente** nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione di un whistleblowing (vedi anche sopra).

- e) Deve sussistere uno **stretto collegamento** tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Ai fini della tutela, **nessuna rilevanza assumono i motivi personali e specifici** che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione. La focalizzazione sulle motivazioni potrebbe rappresentare una strategia utilizzata per deflettere l'attenzione dai problemi segnalati e delegittimare, allo stesso tempo, chi segnala.

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

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la protezione prevista in caso di ritorsioni **non trova applicazione in caso di accertamento** con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i **reati di calunnia o diffamazione** o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della **responsabilità civile**, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con **dolo o colpa grave**.

Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante o denunciante va inoltre applicata una **sanzione disciplinare**: è necessario inserire nei codici di comportamento o nel MOG 231 questa specifica fattispecie sanzionabile.

≈ La segnalazione esterna ≈

Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni o di eventuali ritorsioni subite a seguito della segnalazione effettuata attraverso il canale interno, inoltrata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC.

Per l'utilizzo del canale esterno di segnalazione è necessario il ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) il canale interno, pur essendo obbligatorio non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito. Il riferimento è ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma il gestore del canale non ha intrapreso, entro i termini previsti, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. In merito, è sufficiente che anche solo una delle attività indicate (verifica ammissibilità, svolgimento istruttoria, comunicazione esiti) non sia stata effettuata per poter ritenere integrato il "mancato seguito" e, quindi, per poter accedere legittimamente al canale esterno;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

≈ La divulgazione pubblica ≈

Con questa modalità le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio a mezzo stampa, mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone (es.: social network).

Il segnalante che effettua una **divulgazione pubblica** beneficia della protezione prevista dalla norma se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) a una **segnalazione interna**, cui l'ente non ha dato riscontro nei termini previsti (3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette

giorni dalla presentazione della segnalazione), ha fatto seguito una **segnalazione esterna ad ANAC** che a sua volta non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

- b) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento);
- c) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica perché ha **fondato motivo** di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili, ossia non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, per esempio, a una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- d) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove o, ancora, chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli **volontariamente** la propria identità, non rileva la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto per il *whistleblower*.

≈ Le segnalazioni anonime e loro trattamento ≈

Sono quelle dalle quali non è possibile stabilire l'identità del segnalante.

Qualora circostanziate, per l'ANAC sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e, pertanto, considerate dalla medesima nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari".

Le segnalazioni anonime ricevute mediante canali interni vanno considerate alla stregua di quelle ordinarie, nonché trattate secondo i criteri fissati dall'organizzazione.

Dette segnalazioni, se ricevute tramite canale interno, vanno registrate e la relativa documentazione conservata per non oltre 5 anni decorrenti dalla data di ricezione delle stesse, al fine di poterle rintracciare qualora il segnalante comunichi all'ANAC di aver subito atti ritorsivi conseguenti alla segnalazione anonima.

La presente informativa, oltre che esposta sul sito web aziendale, è inoltrata direttamente: al Personale, ai Collaboratori esterni (inclusi i Professionisti) ed a tutti i Fornitori di beni e/o servizi (inclusi eventuali appaltatori).