

ATTO ORGANIZZATIVO DI ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA IN
MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*

(D.LGS. DEL 10.3.2023 N. 24)

Adottato con verbale del
del 26/02/2024

1. PREMESSA	3
1.1 <i>Whistleblowing: fonte normativa e natura dell'istituto.....</i>	3
1.2 <i>Scopo del documento e sintesi dei contenuti.....</i>	4
1.3 <i>Destinatari</i>	5
1.4 <i>Oggetto della segnalazione</i>	5
2. CANALI DI SEGNALAZIONE	8
2.1 <i>Canali di segnalazione interna.....</i>	8
2.2 <i>Gestione delle segnalazioni interne</i>	12
2.3 <i>Canali di segnalazione esterna.....</i>	17
2.4 <i>Divulgazione pubblica.....</i>	19
2.5 <i>Denuncia all'Autorità giudiziaria e/o contabile.....</i>	20
3. SISTEMA DI PROTEZIONE PREVISTO DAL DECRETO WHISTLEBLOWING.....	21
3.1 <i>Soggetti che godono delle misure di protezione.....</i>	21
3.2 <i>Tutela della riservatezza</i>	22
3.3 <i>Diritto alla protezione dei dati personali.....</i>	24
3.4 <i>Tutela da eventuali misure ritorsive.....</i>	26
3.5 <i>Misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore</i>	29
3.6 <i>Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche</i>	30
3.7 <i>Divieto di rinunce e transazioni.....</i>	32
4. FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUI CONTENUTI DEL DECRETO WHISTLEBLOWING.....	32
5. AGGIORNAMENTO DEL PRESENTE ATTO ORGANIZZATIVO ...	33
6. ALLEGATI	33

1. PREMESSA

1.1 *Whistleblowing: fonte normativa e natura dell'istituto*

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (d'ora in avanti anche Decreto *Whistleblowing* o Decreto), entrato in vigore il 30 marzo 2023, dà attuazione alla direttiva UE 2019/1937, avente ad oggetto la protezione dei cd. *Whistleblowers* (o “informatori”, nella traduzione italiana del testo), ossia delle persone che segnalano, a seconda dei casi e come si vedrà meglio *infra*, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Con tale direttiva è stato introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione.

Il D.Lgs. n. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione, interni ed esterni, nonché delle altre forme di segnalazione e del sistema di tutele riconosciute ai segnalanti (e in favore degli altri soggetti espressamente individuati dal Legislatore), sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata ad una maggiore tutela del *Whistleblower*, di modo che quest'ultimo disponga degli strumenti per poter cooperare nell'emersione delle eventuali violazioni rilevanti, venendo edotto, sin dal principio, dei diritti e dei doveri la cui osservanza è fondamentale per assolvere alla funzione della normativa stessa.

Considerato, inoltre, che la Società A.D. Compound S.p.a. (di seguito anche solo “la Società”) è intenzionata a dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (d'ora in avanti anche MOGC 231), avendo già conferito apposito incarico consulenziale, dal momento della sua formale adozione anche le violazioni rilevanti ai sensi della predetta normativa ovvero le violazioni di procedure di cui il Modello stesso si compone potranno costituire oggetto di segnalazione ai fini del presente Atto Organizzativo e, ove ricorrano le condizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023, saranno coperte dalle medesime garanzie e tutele.

L'attuale disciplina persegue la finalità di favorire l'emersione e la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per i soggetti pubblici e privati interessati, nonché – di riflesso – per l'interesse pubblico collettivo.

Tale obiettivo viene perseguito stimolando la cooperazione di quanti gravitano o hanno gravitato nell'ambito del contesto lavorativo pubblico o privato, attraverso il rafforzamento del sistema di protezione previsto a loro tutela, sia sul piano della riservatezza che in caso di ritorsioni.

1.2 Scopo del documento e sintesi dei contenuti

La Società è impegnata a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un efficiente sistema di *corporate governance*.

La Società opera nel pieno rispetto di tutte le leggi e regolamenti sovranazionali, nazionali e locali applicabili, richiedendo la medesima accortezza a tutto il suo personale e ai soggetti terzi con i quali interagisce nell'esercizio della propria attività.

Per tali ragioni, la Società riconosce l'importanza di definire nel presente Atto Organizzativo le procedure che regolano l'intero processo di invio, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni delle violazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 24/2023, con l'obiettivo di promuovere un ambiente aziendale in cui le funzioni apicali, i dipendenti e le terze parti dispongano degli strumenti per valutare la rilevanza delle condotte riscontrate e, laddove ne ricorrano i presupposti, si sentano a proprio agio nell'inoltrare simili comunicazioni, ritenendo che dalla collaborazione di tutti i soggetti coinvolti nelle dinamiche societarie possano raggiungersi i più elevati standard di efficienza e legalità.

Dal momento della formale adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, inoltre, il presente Atto Organizzativo ne diverrà parte integrante.

1.3 Destinatar

I destinatari delle disposizioni contenute nel presente Atto Organizzativo sono da individuare nei seguenti soggetti:

- i soci;
- le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società e che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa;
- i dipendenti;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori (anche volontari e/o tirocinanti) e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società (cd. "terze parti").

Per segnalante, ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, s'intende "la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo".

1.4 Oggetto della segnalazione

Per segnalazione s'intende la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni rilevanti ai fini del Decreto *Whistleblowing*, avvenute nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbiano un impatto, diretto o indiretto, sulla stessa, che arrechino o che possano arrecare danno o pregiudizio alla Società, ai suoi dipendenti o a soggetti terzi.

Possono essere oggetto di segnalazione le informazioni, compresi i fondati sospetti, sulle:

- 1) violazioni del diritto dell'UE e di tutte le disposizioni nazionali di recepimento nelle materie di cui all'allegato 1 del D.Lgs. n. 24/2023. Si tratta, in particolare, dei 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; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

2) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'UE, lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE), come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'UE;

3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, pr. 2, del Trattato sul funzionamento dell'UE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'UE nei settori indicati ai punti precedenti;

5) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e violazioni del MOGC 231 (per ciò che concerne la Società, solo a far data dal momento della sua formale adozione e previo invio di apposita informativa, da effettuare nei confronti di tutti i soggetti destinatari).

Le predette violazioni possono essere integrate da qualsiasi provvedimento, comportamento, atto od omissione posto in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbiano un impatto, diretto o indiretto, sulla stessa, che arrechino o che possano arrecare danno o pregiudizio alla Società, ai suoi dipendenti o a soggetti terzi.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *Whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di

elementi concreti, precisi e concordanti¹, oltreché le condotte finalizzate ad occultare le violazioni stesse.

Le segnalazioni possono essere effettuate non solo quando è in corso uno dei rapporti giuridici indicati nel paragrafo precedente, ma, ai sensi dell'art. 3, comma 4, del D.Lgs. n. 24/2023, anche:

- a) 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;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima della fine del rapporto stesso.

Non costituiscono, invece, segnalazione rilevante ai fini del Decreto *Whistleblowing* e, di conseguenza, non si applicano le garanzie e le tutele ivi previste, le contestazioni/rivendicazioni/ricieste/comunicazioni:

- 1) legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro (ferma tale precisazione, va evidenziato che i motivi che inducono il segnalante ad effettuare la segnalazione non assumono rilievo ai fini della relativa trattazione, né in ordine all'applicazione del sistema di tutele e garanzie previste dal Decreto);
- 2) in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- 3) relative a violazioni riguardanti alcuni settori speciali, già disciplinati in via obbligatoria dagli atti dell'UE o dalle relative disposizioni nazionali di recepimento, nonché direttamente dagli atti nazionali, indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023, (i.e. servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente);

¹ Tali elementi possono essere costituiti da irregolarità e/o anomalie (cd. indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal Decreto.

4) aventi per oggetto notizie palesemente prive di fondamento, nonché già totalmente di dominio pubblico oppure qualora si tratti di mere indiscrezioni o voci di corridoio.

Le segnalazioni, in ogni caso, devono essere effettuate in buona fede, con spirito di responsabilità ed essere necessariamente circostanziate con informazioni precise e sufficienti all'avvio delle relative verifiche.

2. CANALI DI SEGNALAZIONE

2.1. *Canali di segnalazione interna*

I canali di segnalazione interna costituiscono lo strumento privilegiato per la comunicazione delle informazioni sulle eventuali violazioni rilevanti, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto di segnalazione.

In conformità alle disposizioni del Decreto *Whistleblowing* e alle Linee Guida emanate sul tema da ANAC, la Società ha attivato e messo a disposizione dei soggetti destinatari un canale interno informatico per la trasmissione delle segnalazioni.

Il canale informatico è costituito da un portale web dedicato, accessibile all'indirizzo <https://segnalazioni.adcompound.com> (cd. Portale *Whistleblowing*, di seguito anche solo Portale), gestito dalla società ISWEB S.p.A., che ne ha certificato la conformità sul piano tecnico e normativo ed è stata designata, in relazione all'attività affidatagli, come Responsabile del trattamento dei dati personali (**all. 1a-1b-1c**).

Accedendo al Portale, il segnalante verrà brevemente e nuovamente informato in merito alle caratteristiche di tale strumento.

Cliccando sul pulsante “*Invia una segnalazione*” – previa lettura e accettazione delle informative concernenti la finalità della disciplina normativa di riferimento e il trattamento dei dati personali – il segnalante potrà effettuare la segnalazione attraverso una delle modalità di seguito riportate:

- comunicazione in forma scritta, mediante compilazione del modulo attraverso il quale verrà richiesta l'indicazione delle circostanze rilevanti ai fini della compiuta descrizione della violazione segnalata (i.e., relazione del segnalante, tipologia di condotta segnalata, contesto spazio-temporale, durata della condotta, soggetti coinvolti a vario titolo, descrizione dei fatti oltreché ogni altra informazione ritenuta utile a consentire la verifica della segnalazione, inclusa l'indicazione di eventuali ulteriori soggetti preventivamente informati in merito ai medesimi fatti, come Autorità e/o Istituzioni. Per un'analisi più approfondita dei contenuti del modulo, si rinvia al form allegato, **all. 2**);
- comunicazione in forma orale, mediante caricamento sul Portale di un file audio contenente la compiuta descrizione della violazione segnalata. Tale operazione potrà essere materialmente eseguita – previa compilazione del modulo di cui sopra (cfr. **all. 2**) – attraverso l'utilizzo del pulsante “*carica*”, disponibile all'interno della sezione del Portale denominata “*allegati*” (tale sezione potrà essere utilizzata anche nell'ambito della comunicazione scritta della violazione, al fine di fornire specifiche evidenze documentali, di qualsiasi formato e tipologia esse siano, a supporto dei fatti segnalati). Quanto al contenuto della comunicazione orale registrata nell'apposito file audio, laddove la compilazione del modulo presente nelle sezioni iniziali del Portale dovesse avvenire in forma riassuntiva, incompleta e/o tale da non recare l'indicazione delle informazioni espressamente richieste, si invita il segnalante a fornire all'interno del file audio stesso tutti i dati informativi richiamati all'interno del modulo, onde poter assicurare la compiuta identificazione della violazione segnalata e dei soggetti a vario titolo coinvolti;
- richiesta di incontro con il Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna (di seguito, anche solo Responsabile della Gestione o Responsabile) per poter comunicare in quella sede ed in forma orale la segnalazione rilevata: qualora il segnalante decida di optare per tale modalità di segnalazione, sarà necessario comunque compilare le sezioni del modulo allegato individuate dal Portale come obbligatorie (cfr. **all. 2**) e accettare i termini di servizio meglio precisati *infra*, sino al completamento dell'iter di invio della segnalazione, inserendo la seguente frase nella sezione denominata “*Descrizione*”

dei fatti?": "E' mia intenzione chiedere al Responsabile della Gestione del canale di segnalazione interna di fissare, entro un termine ragionevole, un incontro di persona, al fine di comunicare oralmente la violazione in materia di Whistleblowing di cui sono venuto a conoscenza nello svolgimento della mia attività lavorativa" (qualora il segnalante dovesse optare per una delle prime due modalità di trasmissione della segnalazione, successivamente all'invio di quest'ultima, egli potrebbe comunque chiedere la fissazione di un incontro di persona al Responsabile della Gestione, secondo le modalità di seguito meglio specificate).

Indipendentemente dalla modalità di invio della segnalazione prescelta dal segnalante, seguendo gli step operativi previsti dal Portale, il segnalante accederà alla sezione denominata "*identità*", al cui interno egli potrà decidere se inserire le proprie generalità oppure proseguire nella procedura di compilazione e invio della segnalazione in forma anonima (per segnalazione anonima, s'intende, dunque, la segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante).

Nel primo caso, tramite gli strumenti di crittografia di cui il Portale è dotato, l'identità del segnalante sarà resa nota soltanto al Responsabile della Gestione, il quale – conformemente al Decreto *Whistleblowing* – avrà l'obbligo di garantirne la riservatezza e potrà rivelarla soltanto qualora ciò sia assolutamente necessario e previo consenso espresso del segnalante ovvero nell'ipotesi di coinvolgimento delle competenti Autorità e dietro loro esplicita richiesta.

Nel secondo caso, premesso che la scelta di mantenere l'anonimato potrà eventualmente essere modificata dal segnalante in un secondo momento, attraverso le funzioni di cui si compone il Portale stesso, prima fra tutti la cd. "chat" (sezione denominata "*commenti*") che, come si dirà, consentirà, successivamente all'invio della segnalazione, lo scambio di informazioni tra il segnalante e il Responsabile della Gestione mediante servizio di messaggistica, la segnalazione potrà comunque essere inviata e la stessa, unitamente all'eventuale documentazione allegata, verrà archiviata e gestita dal Responsabile designato dalla Società, purché adeguatamente circostanziata e idonea a consentire lo svolgimento da parte di quest'ultimo del necessario procedimento di verifica.

La Società, infatti, sebbene la normativa prescriva un obbligo di riservatezza e non di anonimato, al fine di favorire con tutti i mezzi a propria disposizione lo spirito di cooperazione postulato dal Decreto *Whistleblowing* e verificare in concreto la sussistenza di ogni violazione ipoteticamente avvenuta nel proprio contesto lavorativo o in un ambito comunque ad esso collegato, con il presente Atto Organizzativo dispone che anche le eventuali segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, vengano trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie e, dunque, sottoposte al medesimo procedimento di verifica, ricordando al tempo stesso al segnalante i doveri e le responsabilità che il Legislatore pone a suo carico in merito alla veridicità delle informazioni su cui si fonda la segnalazione stessa.

Superata la sezione “*identità*”, il Portale consentirà al segnalante di accedere all’area denominata “*allegati*”, al cui interno potranno essere caricate le evidenze documentali ritenute d’interesse al fine di riscontrare uno o più aspetti della violazione oggetto di segnalazione. Tramite il pulsante “*carica*”, il segnalante potrà allegare i documenti e/o i file multimediali che riterrà d’interesse ai fini della valutazione della fondatezza della violazione segnalata (l’inserimento degli allegati è facoltativo, ma fortemente consigliato nel caso in cui il segnalante disponga di tali evidenze, al fine di agevolare il procedimento di verifica affidato al Responsabile della Gestione). In caso di comunicazione orale, attraverso tale funzione del Portale il segnalante potrà caricare il file audio contenente la registrazione della propria segnalazione, attenendosi alle indicazioni fornite in precedenza.

All’esito dell’eventuale inserimento di allegati, il Portale condurrà il segnalante in una nuova sezione denominata “*ulteriori informazioni*”, al cui interno, rispondendo ai quesiti di cui al modulo (cfr. **all. 2**), lo stesso potrà fornire maggiori precisazioni in merito alla segnalazione, inclusa l’eventuale indicazione del cd. “*facilitatore*”, colui o colei che, operando all’interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, lo ha assistito nella segnalazione della violazione (soggetto, al quale, come si dirà, sono estese specifiche tutele).

Completata anche tale sezione, il segnalante accederà all’ultimo step operativo previsto dal Portale, attraverso il quale – previa lettura e accettazione dei termini di

servizio, di cui il presente Atto Organizzativo e l'informativa privacy ad esso collegata costituiscono parte integrante – potrà procedere alla trasmissione della segnalazione cliccando il pulsante “*invia*”.

Così facendo, la procedura di segnalazione verrà completata mediante l'invio del suo contenuto esclusivamente al Responsabile della Gestione e il Portale elaborerà un codice identificativo univoco progressivo denominato “*key code*”.

Tale codice dovrà essere custodito e conservato a cura del segnalante, l'unico soggetto che ne verrà materialmente a conoscenza, e gli consentirà, una volta tornato all'indirizzo del Portale (<https://segnalazioni.adcompound.com>) e inserito nella sezione “*Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta*”, di accedere all'area della propria segnalazione, consultarne lo stato di gestione e interagire, attraverso la cd. “chat” con il Responsabile della Gestione (anche mediante integrazioni informative e/o documentali oppure chiedendo un apposito incontro al Responsabile per poter provvedere in tal senso. Allo stesso modo, il Responsabile della Gestione potrà utilizzare tale strumento con le medesime finalità).

In caso di smarrimento, il “*key code*” non potrà essere in alcun modo recuperato. In tale ipotesi, il segnalante – per poter continuare ad essere aggiornato sullo stato di gestione della segnalazione o anche solo per poter effettuare una qualsiasi integrazione – dovrà iniziare una nuova procedura di segnalazione rispondendo in maniera affermativa al quesito “*Hai già effettuato la segnalazione ma hai perso il tuo key code?*”, presente all'inizio della sezione denominata “*segnalazione*”, e, nei campi informativi successivi, dovrà inserire tutti i riferimenti necessari affinché il Responsabile della Gestione possa associare la nuova segnalazione a quella ricevuta in precedenza.

2.2. Gestione delle segnalazioni interne

La Società ha affidato la gestione del canale di segnalazione interna esclusivamente ad un soggetto esterno, autonomo ed indipendente rispetto alla Società, il quale – in virtù di specifiche e comprovate competenze professionali – è stato formalmente investito

dell'incarico di Responsabile della Gestione del canale di segnalazione interna e, ai fini privacy, del ruolo di Soggetto Autorizzato al trattamento dei dati oggetto di segnalazione.

Il predetto Responsabile sarà l'unico soggetto titolato ad accedere al contenuto delle segnalazioni inviate tramite il canale di segnalazione interna, attraverso la sezione a lui riservata del Portale *Whistleblowing*, mediante l'impiego di credenziali di autenticazione ad uso esclusivo (in caso di successiva individuazione di altro Responsabile, verrà garantita la modifica delle credenziali di accesso al Portale).

Al momento dell'invio di una segnalazione tramite Portale o di aggiornamento di una segnalazione già inviata attraverso il medesimo strumento telematico, il Portale elaborerà in automatico una notifica, priva di contenuti specifici e/o qualsivoglia dato inerente la segnalazione, che verrà trasmessa alla casella e-mail indicata dal Responsabile della Gestione e dallo stesso utilizzata in via esclusiva, affinché egli possa accedere alla propria area riservata del Portale, prendere contezza del contenuto della segnalazione e adempiere alle prescrizioni previste dal Decreto (in caso di successiva individuazione di altro Responsabile, verrà garantita la modifica della casella e-mail cui il Portale invierà le predette notifiche).

Tutte le segnalazioni saranno gestite dal Responsabile della Gestione in maniera equa ed imparziale, con la massima attenzione e nella piena osservanza di tutte le prescrizioni, gli adempimenti tecnico-operativi, le garanzie e le tutele previste dal Decreto.

In caso di ricezione di una segnalazione tramite il Portale, il Responsabile della Gestione è tenuto a compiere i seguenti adempimenti:

- rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione: tecnicamente, al fine di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, il Portale non consente di inviare materialmente un vero e proprio avviso al predetto. Il segnalante potrà, tuttavia, prendere cognizione effettiva dell'avvenuta ricezione della propria segnalazione accedendo all'area a lui riservata tramite il "*key code*" ricevuto al momento dell'invio e visualizzando lo stato della segnalazione. Fino a quando il Responsabile della Gestione non avrà fatto accesso alla

propria area riservata del Portale, lo stato della segnalazione verrà contrassegnato dalla dicitura “*nuova*”. Al momento del primo accesso del Responsabile e di formale presa di cognizione del contenuto della segnalazione, il Portale trasformerà lo stato della segnalazione da “*nuova*” ad “*aperta*”, in automatico e senza possibilità di ritorno allo stato iniziale da parte del Responsabile stesso (quest’ultimo, contestualmente all’avanzare dell’iter gestorio, potrà modificarne lo stato solo in senso progressivo e fino a quello definitivo di chiusura, di modo che il segnalante rimanga sempre aggiornato). La modifica dello stato della segnalazione da “*nuova*” ad “*aperta*”, con l’indicazione del giorno e dell’ora dell’ultimo aggiornamento, operata in via automatica dal Portale, andrà considerata a tutti gli effetti alla stregua del cd. “avviso di ricevimento”;

- in caso di segnalazione effettuata con comunicazione orale resa nell’ambito dell’incontro di persona richiesto dal segnalante, previa acquisizione del consenso espresso del segnalante, documentare la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale. In caso di redazione di verbale, il segnalante potrà verificarne, rettificarne e confermarne il contenuto mediante l’apposizione della propria sottoscrizione;

- mantenere le interlocuzioni con il segnalante, chiedendo – se del caso – chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, attraverso l’apposita area del Portale;
- dare un corretto ed effettivo seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Per corretto ed effettivo seguito s’intende innanzitutto il rispetto di tempistiche ragionevoli e la necessità di garantire la riservatezza dei dati.

Il Responsabile della Gestione sarà chiamato inoltre a compiere un esame preliminare sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l’ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste, di cui si dirà meglio *infra*.

Per la valutazione dei suddetti requisiti, il Responsabile farà riferimento ai criteri indicati da ANAC nelle Linee Guida del 12.7.2023 e nelle eventuali successive integrazioni e/o modifiche.

In particolare, il Responsabile sarà tenuto a dichiarare:

- la manifesta infondatezza della segnalazione per l'eventuale assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- l'accertato contenuto generico della segnalazione qualora, dal suo contenuto, non sia possibile comprendere i fatti cui si riferisce ovvero in caso di segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione ai fini dell'applicabilità del Decreto *Whistleblowing*, il Responsabile avvierà l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza in concreto.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Responsabile potrà avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il Portale o anche di persona. Ove necessario, il Responsabile potrà anche acquisire atti e documenti da altri uffici societari, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone, anche consulenti, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato, delle altre persone eventualmente menzionate e del contenuto stesso della segnalazione.

All'esito dell'istruttoria, il Responsabile fornirà un riscontro al segnalante.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, il Responsabile, in base all'oggetto e all'esito della segnalazione, dovrà rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni alla Società, anche sul piano disciplinare, o agli enti/istituzioni esterne, ciascuno in funzione del proprio ambito di competenza.

Qualora, infine, dovesse emergere che la segnalazione è stata effettuata in malafede, il Responsabile della Gestione ne darà immediata comunicazione all'organo amministrativo

della Società affinché attivi ogni iniziativa utile a perseguirne l'autore, sia sul piano disciplinare che davanti le competenti Autorità.

Non spetta, infatti, al Responsabile della Gestione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione.

Con riferimento al “*riscontro*” da effettuare entro il termine di 3 mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'Autorità competente per lo svolgimento di ulteriori indagini.

Il medesimo riscontro può 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 al segnalante.

Qualora, per errore e/o colpa del segnalante, diversamente da quanto indicato nel presente Atto Organizzativo, la segnalazione di informazioni su violazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* dovesse avvenire internamente alla Società, ma attraverso un qualsiasi strumento diverso dal canale di segnalazione interna da questa attivato e con modalità differenti da quelle tecnicamente consentite dal Portale, il soggetto e/o la funzione aziendale che dovesse venire a conoscenza della segnalazione e del relativo contenuto, laddove il segnalante abbia dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *Whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa, sarà tenuto ad osservare lo stesso obbligo di riservatezza che è posto a carico del Responsabile della Gestione e, attraverso il Portale *Whistleblowing*, entro il termine di 7 giorni dalla ricezione, dovrà trasmettere la segnalazione e ogni eventuale documento/file ad essa allegato al Responsabile della Gestione, attraverso l'avvio e la definizione della procedura ordinaria di invio di una nuova segnalazione, dandone contestuale comunicazione – laddove materialmente possibile – al segnalante. In caso contrario la segnalazione verrà

gestita in via ordinaria e, dunque, senza l'applicazione delle tutele e delle garanzie previste dal Decreto.

2.3. Canali di segnalazione esterna

Per segnalazione esterna s'intende *“la comunicazione, scritto od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7”*.

Le segnalazioni esterne possono essere inviate solo dai soggetti di cui all'art. 3 del Decreto *Whistleblowing* (premesse che per segnalante, come già indicato, s'intende la persona fisica² che effettua la segnalazione, si tratta dei soggetti già indicati nel pr. *sub* 1.3 *“Destinatari”* con riferimento alle segnalazioni interne).

Ferma restando la preferenza per i canali di segnalazione interna, il D.Lgs. n. 24/2023, al ricorrere delle condizioni espressamente disciplinate dall'art. 6, prevede la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso i canali di segnalazione esterna.

In particolare, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se regolarmente attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto con riferimento alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne, ai soggetti che possono gestirne la relativa trattazione e, in generale, con riferimento al sistema di tutele e garanzie che devono essere assicurate in concreto;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati (si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma non abbia funzionato correttamente, nel senso che la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione);

² Non sono prese in considerazione, pertanto, le segnalazioni presentate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, in quanto l'istituto del *Whistleblowing* è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in suo nome e per suo conto, non spendendo la sigla sindacale.

- il segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili, e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle Autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata ad affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza);

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

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

La gestione dei canali di segnalazione esterna è affidata esclusivamente ad ANAC.

ANAC al momento ha provveduto all'attivazione dei seguenti canali di segnalazione esterna:

- piattaforma informatica (comunicazione scritta);
- servizio telefonico con operatore (comunicazione orale);
- richiesta di fissazione di un incontro diretto per comunicare oralmente la segnalazione esterna.

Per l'esame completo delle modalità di invio e gestione delle segnalazioni esterne, si rinvia alla specifica sezione contenuta nelle Linee Guida ANAC del 12.7.2023 e alle eventuali successive modifiche/integrazioni.

Da ultimo, come verrà indicato più specificatamente nel paragrafo riguardante le tutele, secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023, il segnalante e gli altri soggetti di cui all'art. 3, comma 5, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma

informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito in ragione della segnalazione, della denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica.

2.4. *Divulgazione pubblica*

Il Decreto *Whistleblowing* ha previsto un’ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

Per “divulgazione pubblica” s’intende “*rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone*”.

Nel concetto di mezzi di diffusione sono inclusi anche i *social network*, così come le comunicazioni ai rappresentanti eletti, alle organizzazioni della società civile, ai sindacati o alle organizzazioni imprenditoriali e professionali.

Ai sensi dell’art. 15, l’autore della divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto *Whistleblowing* soltanto laddove, al momento della divulgazione pubblica, ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e ad essa non è stato dato riscontro nei termini previsti (per la segnalazione interna, 3 mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione; per la segnalazione esterna, 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);

b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete, che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (i.e. una situazione di emergenza o il 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;

c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete, che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (ad esempio, perché teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti³.

Laddove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non opereranno le disposizioni in tema di tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto.

Nell'ipotesi in cui, invece, la divulgazione avvenga mediante l'utilizzo di uno pseudonimo o di un *nickname*, che non consenta l'identificazione dell'autore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui lo stesso comunichi di subire ritorsioni.

2.5. Denuncia all'Autorità giudiziaria e/o contabile

Il Decreto *Whistleblowing* riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Si precisa che, qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal Decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo di

³ Il Decreto prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. In tal caso, il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il D.Lgs. n. 24/2023.

denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

3. SISTEMA DI PROTEZIONE PREVISTO DAL DECRETO WHISTLEBLOWING

3.1. *Soggetti che godono delle misure di protezione*

Uno dei principali aspetti dell'intera disciplina di cui al Decreto *Whistleblowing* è rappresentato dal sistema di tutele previste in favore di colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni⁴.

Tali tutele verranno approfondite nei successivi paragrafi della presente sezione dell'Atto Organizzativo.

Tuttavia, deve essere sin d'ora specificato che il sistema di protezione approntato dal Legislatore si estende anche a soggetti diversi dal segnalante, denunciante o dall'autore della divulgazione pubblica, ricomprendendo anche quei soggetti che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, le misure di protezione di cui al capo III del Decreto sono riconosciute anche ai seguenti soggetti (per ulteriori approfondimenti sull'individuazione in concreto di tali soggetti, si rimanda alle Linee Guida ANAC del 12.7.2023 e alle eventuali successive modifiche/integrazioni):

- ai facilitatori⁵;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una

⁴ Tali soggetti sono stati in precedenza indicati nel pr. *sub* 1.3 "*Destinatari*".

⁵ 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.

divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

3.2. Tutela della riservatezza

Il sistema di protezione previsto dal Decreto e adottato dalla Società attraverso l'esecuzione di tutti gli adempimenti ivi disciplinati garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante (inclusa ogni informazione, anche desumibile dalla documentazione eventualmente allegata, da cui essa possa desumersi direttamente o indirettamente), del facilitatore, della persona coinvolta e delle altre persone eventualmente menzionate nella segnalazione (anche quando quest'ultima avviene in forme diverse da quelle prescritte o perviene a soggetti diversi dal Responsabile della Gestione).

L'art. 12 del Decreto sancisce, infatti, l'obbligo di riservatezza, stabilendo che:

- comma 1 – le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito (principio di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati - inoltre, ai sensi dell'art. 13, c. 2, “*I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente*”);

- comma 2 – l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate senza il consenso espresso del predetto a persone diverse dal Responsabile della Gestione;

- comma 3 – nell’ambito del procedimento penale, l’identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’art. 329 c.p.p.⁶;
- comma 4 – nell’ambito del procedimento dinnanzi alla Corte dei Conti, l’identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria (successivamente, potrà essere disvelata dall’Autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso);
- comma 5 – nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità;
- comma 6 – è dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nell’ipotesi di cui al comma 5 (proc. disciplinare), secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione dell’identità del segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta;
- comma 7 – i soggetti del settore pubblico e del settore privato, ANAC, nonché le Autorità amministrative cui ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l’identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante;
- comma 8 – la segnalazione è sottratta all’accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;

⁶ Tale disposizione prevede l’obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari “*fino a quando l’imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*”.

- comma 9 – ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l’acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La tutela della riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione non si estende al caso di denuncia all’Autorità Giudiziaria e alla Corte dei Conti. In queste ultime due ipotesi il Legislatore circoscrive la tutela al solo segnalante.

Per quanto riguarda, inoltre, l’ipotesi di divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui il segnalante abbia intenzionalmente rivelato la propria identità mediante, ad esempio, piattaforme *web* o *social media*. Lo stesso vale nell’ipotesi in cui il soggetto si rivolga direttamente ad un giornalista.

Nel caso in cui, invece, colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (ad es. utilizzando uno pseudonimo o un *nickname* nel caso di *social*), tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime.

Con l’adozione del MOGC 231, la Società provvederà a definire un sistema sanzionatorio *ad hoc* che preveda l’irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che verranno ritenuti responsabili della violazione dell’obbligo di riservatezza di cui all’art. 12 del Decreto *Whistleblowing*.

3.3. Diritto alla protezione dei dati personali

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali al segnalante o denunciante il Legislatore ha previsto che l’acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le Autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali [in particolare il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio (GDPR) e al D.Lgs. n. 196/2003].

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

La tutela dei dati personali è assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante 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.

Di seguito vengono indicate le qualifiche dei soggetti che possono trattare i dati personali legati alla presente disciplina:

- Titolare del trattamento:
 - per il canale di segnalazione interna: la Società;
 - per il canale di segnalazione esterna: ANAC e/o le altre Autorità a cui vengono trasmesse le segnalazioni;
- Contitolari del trattamento:
 - enti pubblici e/o privati nell'ipotesi in cui condividano il medesimo canale di segnalazione interna;
- Responsabile del trattamento:
 - fornitore del Portale *Whistleblowing*;
- Soggetto autorizzato al trattamento:
 - Responsabile della Gestione del canale di segnalazione interna (se si tratta di un soggetto interno alla Società, incluso eventualmente l'Organismo di Vigilanza previsto ex D.Lgs. n. 231/2001) e le persone espressamente designate dal Titolare o dai Contitolari del trattamento che trattano le segnalazioni.
 - Responsabile della Gestione del canale di segnalazione interna (se si tratta un soggetto esterno alla Società);

La documentazione concernente le segnalazioni e i dati ad essa relativi sono riservati. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle

procedure aziendali sulla classificazione e trattamento delle informazioni e per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In caso di violazione della normativa sopra richiamata, l'interessato potrà rivolgersi al Garante per la protezione dei dati personali.

3.4. Tutela da eventuali misure ritorsive

Il Decreto *Whistleblowing* vieta di adottare qualsiasi misura ritorsiva nei confronti del segnalante e degli altri soggetti espressamente tutelati.

Per ritorsione s'intende *“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 (ndr. anche l'ente), in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

Si tratta, quindi, di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti ma anche in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati, includendo anche quelle solo tentate o minacciate.

Per *“ritorsione tentata”* s'intende, ad esempio, il licenziamento come conseguenza di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica che il datore di lavoro non è riuscito a realizzare per un mero vizio formale commesso nella procedura di licenziamento; per *“ritorsione minacciata”* s'intende, ad esempio, la prospettazione del licenziamento o del mutamento delle funzioni avvenuta nel corso di un colloquio che chi ha segnalato, denunciato o effettuato una divulgazione ha avuto con il proprio datore di lavoro (in entrambi i casi il soggetto tutelato deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il *fumus* sull'effettività del tentativo ritorsivo o della minaccia).

L'art. 17, comma 4, prevede un elenco (dal carattere non esaustivo e/o tassativo) delle possibili misure ritorsive:

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

Secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023, l'adozione di eventuali misure ritorsive può essere comunicata ad ANAC dal segnalante e dagli altri soggetti di cui all'art. 3, comma 5, tramite la piattaforma informatica da quest'ultima predisposta.

L'art. 16 stabilisce le condizioni la cui sussistenza è necessaria per poter beneficiare della protezione prevista dal Decreto *Whistleblowing*:

- comma 1, lett. a): *“al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1”*. È, dunque, necessario che il segnalante, colui che ha denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica abbiano agito in tal senso in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto (non sono sufficienti invece i meri sospetti o le voci di corridoio – cd. requisito della pertinenza). Non rileva invece, ai fini del riconoscimento delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino;

- comma 1, lett. b): *“la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo IP”*.

Le condizioni di cui ai due punti che precedono devono sussistere congiuntamente e deve esserci uno stretto collegamento tra segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, affinché questi ultimi possano essere considerati come “ritorsione” e il soggetto che li ha subiti possa beneficiare della protezione prevista dal Decreto (nesso di causalità che dovrà essere accertato da ANAC).

La medesima forma di tutela si applica anche al cd. “facilitatore” e agli altri soggetti assimilati al segnalante (già indicati per esteso nel pr. *sub* 3.1 “*Soggetti che godono delle misure di protezione indicate nella presente sezione dell'Atto Organizzativo*”), i quali – al ricorrere delle medesime condizioni – possono comunicare ad ANAC le eventuali misure ritorsive, adottate nei loro confronti in ragione del legame qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico.

Se difettano le condizioni previste dall'art. 16:

a) le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non saranno considerate come rientranti nell'ambito della disciplina *Whistleblowing* e quindi le tutele previste non verranno riconosciute in favore del segnalante, dell'autore della denuncia o di chi ha effettuato la divulgazione pubblica;

b) analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, siano stati destinatari di uno degli atti, comportamenti o provvedimenti sopra indicati.

L'art. 16, comma 3, stabilisce inoltre che *“Salvo quanto previsto dall'art. 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare”*⁷.

L'art. 16, comma 4, da ultimo, stabilisce che *“La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6”*.

3.5. Misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, ai sensi dell'art. 18 del Decreto, è prevista la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante.

In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di

⁷ ANAC ha evidenziato, tuttavia, che le tutele previste dal Decreto possano essere applicate anche successivamente, qualora la sentenza di condanna dovesse essere poi riformata in senso favorevole al segnalante o autore della denuncia.

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

3.6. Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche

Tra le tutele riconosciute al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica si devono annoverare anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

Qualora operi la scriminante, nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto, non saranno configurabili i 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.).

Né saranno configurabili responsabilità per:

- violazione delle disposizioni relative al 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.

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrano due condizioni:

1) al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle

informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, *gossip*, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);

2) la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

Qualora entrambe le condizioni risultino soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorreranno in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

L'ente o la persona tutelata ai sensi del Decreto andrà esente da responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione/accesso sia avvenuto in modo lecito e non costituisca "di per sé" un reato.

Ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti sia stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare e spetterà all'Autorità giudiziaria valutare la responsabilità della persona o dell'ente segnalante, denunciante, che ha effettuato la divulgazione pubblica alla luce di tutte le informazioni fattuali pertinenti e tenendo conto delle circostanze specifiche del caso.

La scriminante opera con riguardo ai comportamenti, agli atti o alle omissioni poste in essere solo se collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e se sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Affinché le responsabilità non vengano in rilievo, quindi, deve, innanzitutto, aversi una stretta connessione tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica con quanto compiuto o omesso.

Inoltre, il compimento degli atti, comportamenti, omissioni deve essere strettamente necessario, e quindi non superfluo, perché la violazione possa emergere.

In assenza di queste condizioni la responsabilità deve ritenersi non esclusa e potrà essere valutata dall’Autorità giudiziaria, caso per caso, considerando tutte le informazioni fattuali disponibili e tenendo conto delle circostanze specifiche del caso, comprese la necessità e la proporzionalità dell’atto o dell’omissione in relazione alla segnalazione, denuncia, o alla divulgazione.

3.7. *Divieto di rinunce e transazioni*

Non sono valide le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che abbiano per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto *Whistleblowing*, salvo che esse siano effettuate nelle cd. sedi protette di cui all’ art. 2113, c. 4, c.c. [i.e., accordi conclusi in sede giudiziale (art. 185 c.p.c.)]; dinanzi alla commissione di conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del lavoro (art. 410 c.p.c.); innanzi alle sedi di certificazione (art. 31, c. 13, L. n. 183/2010); innanzi alla Commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (art. 412-ter c.p.c.); presso i Collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale (art. 412-quater c.p.c.).

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

4. FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUI CONTENUTI DEL DECRETO WHISTLEBLOWING

La Società considera la formazione e l’informazione sui contenuti del Decreto *Whistleblowing* quale elemento fondamentale per assolvere correttamente alle finalità postulate dalla predetta normativa.

Per tali ragioni, la Società si impegna ad assicurare un costante aggiornamento della formazione dei propri dipendenti in materia di *Whistleblowing*, al fine di evidenziare i comportamenti meritevoli di segnalazione ed evitare che si verifichino condotte inappropriate o illegittime.

Allo stesso modo la Società si impegna a promuovere la conoscenza e l’aggiornamento della disciplina *Whistleblowing* nei rapporti con le terze parti (clienti,

fornitori, consulenti, collaboratori e terzisti), assicurando adeguata pubblicità ai contenuti del presente Atto Organizzativo e, ove richiesto e/o opportuno, adottando apposite clausole nei contratti che regolano diritti e obblighi di ciascuna parte contraente.

5. AGGIORNAMENTO DEL PRESENTE ATTO ORGANIZZATIVO

Il presente Atto Organizzativo, il Portale *Whistleblowing* e la documentazione afferente ognuna delle prescrizioni attualmente previste dal D.Lgs. n. 24/2023 saranno oggetto di revisione e aggiornamento periodico al fine di garantire il loro costante allineamento alla normativa di riferimento.

6. ALLEGATI

Al presente Atto Organizzativo vengono allegati i seguenti documenti:

- all. 1a: dichiarazione di conformità del Portale *Whistleblowing*, rilasciata da ISWEB S.p.A.;
- all. 1b: dichiarazione sulle misure di sicurezza del Portale *Whistleblowing*, rilasciata da ISWEB S.p.A.;
- all. 1c: certificato “ISWEB Cloud”, rilasciato da ISWEB S.p.A.;
- all. 2: form del modulo di segnalazione presente sul Portale *Whistleblowing*, fornito da ISWEB S.p.A..