

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E RELATIVE FORME DI TUTELA WHISTLEBLOWING

DICEMBRE 2023

REV 00

	Unità Organizzativa	INDICE REVISIONI	DATA REV E MOTIVAZIONE
Redazione	Direzione e Ufficio Operation	REV 00	17/12/2023 – Prima edizione
Verifica	Direzione	REV 00	17/12/2023 – Prima edizione
	Ufficio Operation	REV 00	17/12/2023 – Prima edizione
Approvazione	Direzione e Ufficio Operation	REV 00	17/12/2023 – Prima edizione

SOMMARIO

PREMESSA.....	4
OBIETTIVO.....	4
RIFERIMENTI A DOCUMENTI E NORME.....	4
DEFINIZIONI.....	5
IL WHISTLEBLOWER E GLI ALTRI SOGGETTI DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING.....	7
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	8
SEGNALAZIONI ESTRANEE ALL'AMBITO DEL WHISTLEBLOWING.....	9
CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	10
MODALITA' DI SEGNALAZIONE.....	11
IL CANALE INTERNO.....	12
SEGNALAZIONE PRESENTATA A SOGGETTO DIVERSO.....	13
IL CANALE ESTERNO PRESSO ANAC.....	13
LA DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	14
ESAME DELLA SEGNALAZIONE – PRE-ISTRUTTORIA.....	14
ESAME DELLA SEGNALAZIONE – PROCEDIBILITA'.....	15
ESAME DELLA SEGNALAZIONE – AMMISSIBILITA'.....	15
ESAME DELLA SEGNALAZIONE – RAPPORTI CON L'OdV.....	16
ESAME DELLA SEGNALAZIONE – ISTRUTTORIA.....	17
CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA.....	18
LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO.....	18
- LE TUTELE ALLE PERSONE DIVERSE DAL SEGNALANTE –.....	19
- LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA –.....	19
- LA TUTELA DALLE RITORSIONI –.....	21
- LE CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DALLE RITORSIONI –.....	22



- LA PROTEZIONE DALLE RITORSIONI -	23
- GIUSTA CAUSA DI RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DA SEGRETO E LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' PER IL SEGNALANTE -	23
- DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI -	24
- LE MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE -	24
ALLEGATO 1 – MODULO DI SEGNALAZIONE.....	26

PREMESSA

Il 15 luglio 2023 è entrato in vigore il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. La nuova disciplina si pone come strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Il legislatore mira a garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza sia di tutela da ritorsioni – dei soggetti che fanno segnalazioni, in tal modo contribuendo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la pubblica amministrazione, per l'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse collettivo.

OBIETTIVO

Il presente Regolamento si applica a IFICONSULTING S.R.L. e descrive le procedure per la segnalazione delle violazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto lavorativo e/o nell'ambito del contesto lavorativo, nonché i meccanismi di protezione previsti dalla normativa.

Il Regolamento intende altresì:

- a) fornire ai destinatari indicazioni per effettuare e gestire le segnalazioni;
- b) promuovere una cultura fondata sulla responsabilità, sull'etica e sul rispetto delle norme;
- c) consentire a IFICONSULTING S.R.L. di essere tempestivamente informata su fatti o condotte illecite, al fine di attivare un immediato intervento;
- d) individuare possibili carenze nel sistema di controllo interno al fine di gestire i rischi.

RIFERIMENTI A DOCUMENTI E NORME

- a) Codice Etico
- b) Modello Organizzativo
- c) Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019
- d) Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023
- e) Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023

- f) Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023
- g) Eventuali procedure o documenti correlati in tali ambiti.

DEFINIZIONI

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, come indicate nel D. Lgs. 24/2023.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

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

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

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Persona segnalante (whistleblower): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

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

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.



Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

IL WHISTLEBLOWER E GLI ALTRI SOGGETTI DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Persona segnalante (whistleblower): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Alla categoria del Whistleblower appartengono:

lavoratori subordinati,

lavoratori autonomi,

lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente privato,

liberi professionisti e consulenti,

volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,

azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso l'ente privato,

persone il cui rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o durante il periodo di prova.

Il presupposto per effettuare una segnalazione risiede quindi nell'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'ente, nel quale il primo opera in virtù di attività lavorative o professionali, presenti o anche passate.

Vi sono ricompresi, pertanto, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con un'amministrazione o un ente, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.

Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.

Colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il medesimo un rapporto abituale e corrente: si tratta di coloro che, al momento della segnalazione,

lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente.

Enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del segnalante.

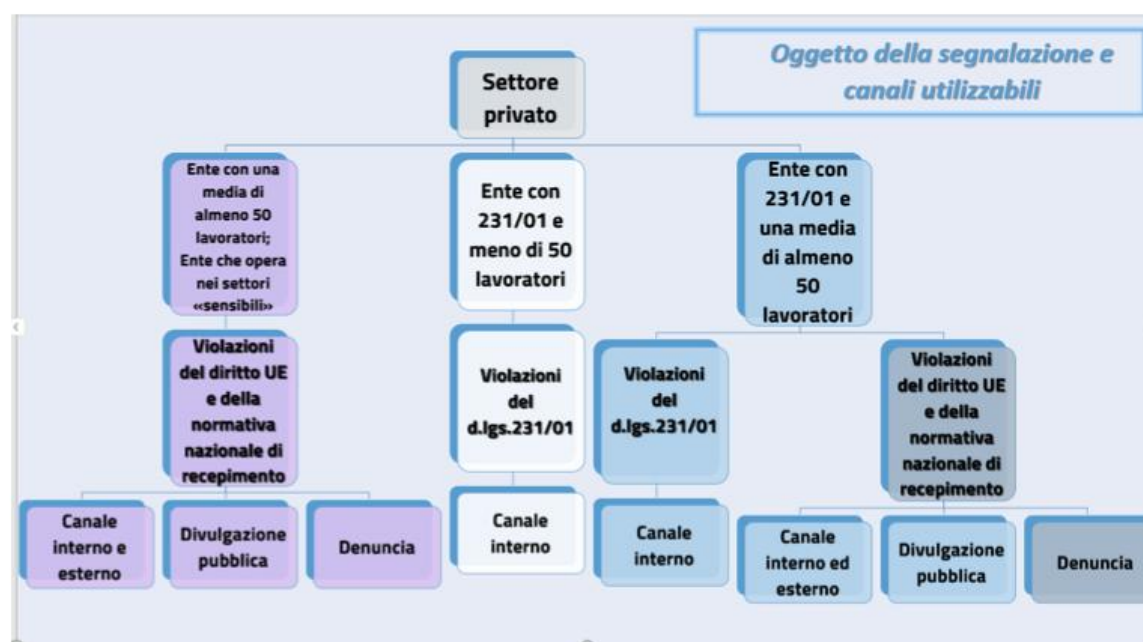
Enti presso i quali il segnalante lavora.

Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può riguardare ogni notizia, compresi i fondati sospetti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Settore privato



Schema contenuto nelle Linee Guida ANAC, approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023

Le violazioni che possono essere segnalate devono consistere in:

- illeciti civili, amministrativi, penali, contabili
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D. Lgs. 231/2001
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea e delle disposizioni nazionali di attuazione relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e

prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi

- d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea tutelati ai sensi dell'art. 325 del TFUE (lotta contro la frode e altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea). Si pensi, ad esempio, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione europea
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, par. 2, del 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
- f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'UE nei settori indicati alle lettere c), d) ed e). Sono ricondotte in tale ambito le pratiche abusive cui possono fare ricorso le imprese che assumono una posizione dominante sul mercato contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Non sono ricomprese tra le violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

SEGNALAZIONI ESTRANEE ALL'AMBITO DEL WHISTLEBLOWING

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- a) le contestazioni, rivendicazioni, richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico o che attengono ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate

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

Restano ferme le disposizioni nazionali e dell'UE in materia di:

Informazioni classificate

Segreto professionale forense

Segreto professionale medico

Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali

Norme di procedura penale

Autonomia ed indipendenza della magistratura

Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica

Esercizio dei diritti dei lavoratori

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la corretta analisi da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

Deve contenere:

- a) se si tratta di segnalazione anonima o se il segnalante intende fornire i suoi dati identificativi;
- b) in caso di segnalazione non anonima, le generalità del segnalante, con indicazione di dati di contatto (se vuole essere contattato tramite la piattaforma, numero telefonico, mail, indirizzo fisico);
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- d) la descrizione del fatto;
- e) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- f) se conosciuti, l'indicazione dei nominativi di eventuali testimoni;

g) ogni altra informazione e documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati a supporto di quanto riportato.

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

Il modulo di segnalazione (vedi Allegato 1), prevede l'indicazione degli elementi indispensabili per verificare e valutare la fondatezza e rilevanza dei fatti e delle vicende segnalate. Al modulo potranno essere allegati documenti a supporto della segnalazione.

Le segnalazioni prive delle generalità del segnalante sono considerate anonime e, ove circostanziate, sono trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie.

MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Il decreto 24/2023 prevede diversi canali di segnalazione:

- a) segnalazione interna (canale interno all'ente)
- b) segnalazione esterna (canale esterno presso ANAC)
- c) divulgazione pubblica
- d) denuncia all'Autorità Giudiziaria

La scelta del canale di segnalazione non è discrezionale. I segnalanti sono tenuti a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere delle condizioni previste dal Decreto, possono effettuare una segnalazione esterna (ad ANAC) o una divulgazione pubblica.

IL CANALE INTERNO

La gestione del canale interno è affidata all'Ufficio Whistleblowing esterno all'organizzazione. Nel caso in cui il servizio di gestione delle segnalazioni (UW) dovesse essere temporaneamente chiuso (es. ferie, malattia o altre chiusure a vario titolo), verrà tempestivamente comunicata l'impossibilità, tramite il sito aziendale e per mezzo di apposizione in bacheca. Inoltre, nel caso di assenza prolungata per cause di forza maggiore (es. ricovero ospedaliero), sarà garantito il subentro alla Funzione, previa formazione specifica al subentrante.

Il segnalante può effettuare la segnalazione in forma scritta o in forma orale.

Segnalazione in forma scritta

Per effettuare la segnalazione in forma scritta il segnalante può:

- utilizzare la piattaforma GlobalLeaks messa a disposizione a cui si accede dal seguente indirizzo <https://whistleblowing.ificonsulting.eu>

Segnalazione in forma orale

La segnalazione in forma orale è effettuabile:

- utilizzando la linea telefonica dedicata con segreteria telefonica

Qualora il segnalante richieda un incontro personale diretto finalizzato all'esposizione della propria segnalazione, questo sarà fissato entro un termine ragionevole.

L'incontro avverrà in un luogo protetto, al di fuori dei locali dell'ente al fine di garantire la massima riservatezza. La segnalazione effettuata nel corso dell'incontro, che può essere corredata da documentazione a supporto dei fatti segnalati, è documentata a cura del responsabile dell'Ufficio Whistleblowing mediante verbalizzazione della denuncia. Il verbale dell'incontro è sottoscritto dalla persona segnalante, la quale è tenuta a fornire un proprio contatto, preferibilmente un indirizzo e-mail, necessario per mantenere le necessarie interlocuzioni e consentire al responsabile dell'Ufficio Whistleblowing di fornire i riscontri e l'esito della segnalazione.

Nella pagina internet <https://www.ificonsulting.eu/> sono indicati il link di accesso alla piattaforma, ed il numero di telefono, ogni altra informazione relativa alla segnalazione (ad esempio, i regimi di riservatezza garantiti dagli strumenti di segnalazione, informativa privacy, istruzioni e avvertenze sull'uso dei diversi strumenti di segnalazione previsti, termini di scadenza, ecc.).

La piattaforma è raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.ificonsulting.eu>. Si può accedere alla piattaforma da qualunque dispositivo.

Il numero telefonico è disponibile sul sito web al seguente indirizzo <https://www.ificonsulting.eu/>.

La chiamata verrà registrata direttamente nella segreteria telefonica. Il segnalante dovrà fornire i dati di contatto per essere ricontattato dall'ufficio Whistleblowing.

Ad ogni segnalazione è attribuito un codice progressivo univoco, che verrà utilizzato dall'Ufficio Whistleblowing e dai soggetti coinvolti nelle fasi procedurali quale elemento identificativo delle stesse, così da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, se implementati.

Tutte le segnalazioni, anche quelle anonime, vengono iscritte in un apposito registro, tenuto dal responsabile dell'Ufficio Whistleblowing. Laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato, a lui saranno garantite tutte le tutele previste per il whistleblower.

SEGNALAZIONE PRESENTATA A SOGGETTO DIVERSO

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato ed autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratta di una segnalazione whistleblowing (perché, ad esempio, sulla busta o nell'oggetto del testo è indicata la dicitura "Whistleblowing" o simili), chi l'ha ricevuta deve, entro sette giorni dal suo ricevimento, trasmetterla all'Ufficio Whistleblowing, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il soggetto che riceve erroneamente la segnalazione deve rispettare gli obblighi di riservatezza relativamente a quanto conosciuto.

IL CANALE ESTERNO PRESSO ANAC

Presso ANAC è attivo il canale di segnalazione esterna all'indirizzo

<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

È possibile ricorrere al canale esterno presso ANAC nei seguenti casi:

- il canale interno: 1) non è attivo, 2) è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti ed alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- la persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito;

- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna:
 - 1) alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, 2) questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

E' possibile ricorrere alla divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- a) ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 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;
- c) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

ESAME DELLA SEGNALAZIONE – PRE-ISTRUTTORIA

Pervenuta la segnalazione attraverso il canale interno dell'ente, l'Ufficio Whistleblowing comunica al segnalante l'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni dall'acquisizione della stessa.

In caso di segnalazione tramite la piattaforma online, l'invio del codice equivale alla comunicazione di avvenuta ricezione.

In caso di segnalazioni acquisite mediante incontro diretto con il responsabile dell'Ufficio Whistleblowing, la sottoscrizione del verbale soddisfa l'adempimento informativo.

L'Ufficio Whistleblowing procede con un esame preliminare della segnalazione per valutare la sussistenza dei requisiti di procedibilità e di ammissibilità.

ESAME DELLA SEGNALAZIONE – PROCEDIBILITA'

L'Ufficio Whistleblowing deve preliminarmente verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi.

In particolare, verificherà:

- a) che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione;
- b) che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Nel caso in cui la segnalazione sia effettuata da un soggetto diverso da quelli legittimati per legge, oppure riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa sarà trattata come ordinaria e gestita secondo le eventuali procedure eventualmente adottate dall'ente per tali segnalazioni.

ESAME DELLA SEGNALAZIONE – AMMISSIBILITA'

L'Ufficio Whistleblowing valuta che risultino chiare:

- a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, quindi, una descrizione dei fatti che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- b) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti.

Fatta la precedente verifica, l'Ufficio Whistleblowing può dichiarare quindi inammissibile la segnalazione e procedere con l'archiviazione nei seguenti casi:

- a) manifesta infondatezza, per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni e per la mancanza di dati e informazioni che costituiscono elementi essenziali della segnalazione;
- b) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- c) contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione.

Qualora i fatti dichiarati non siano adeguatamente circostanziati, l'Ufficio Whistleblowing può richiedere alla persona segnalante opportune integrazioni, assegnando un termine per provvedervi.

ESAME DELLA SEGNALAZIONE – RAPPORTI CON L'ODV

L'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere:

- a) immediata informativa su segnalazioni rilevanti in materia di "231" affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria e seguirne l'andamento;
- b) un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non "231", al fine di verificare il funzionamento del sistema Whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

Gestione delle segnalazioni ricevute dall'ODV

Nel caso in cui l'ODV:

- a) dovesse ritenere la segnalazione non rilevante (ad esempio perché non rientrante nelle casistiche previste per le segnalazioni) provvede ad archiviare la stessa dandone comunicazione al segnalante motivandola mediante l'UW;
- b) se ritenesse la segnalazione non sufficientemente circostanziata per avviare verifiche, richiederebbe all'UW di rivolgersi al segnalante per ottenere ulteriori elementi chiarificatori/probatori.

Nel caso in cui le segnalazioni risultassero fondate, l'ODV potrà decidere se svolgere le verifiche direttamente, oppure coinvolgere una società esterna attraverso l'utilizzo del proprio budget oppure richiedere il supporto a professionisti maggiormente competenti su materie che dovessero risultare molto specifiche.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono condotte nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante, da parte dell'UW, e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele.

A conclusione del processo di analisi delle segnalazioni, l'ODV redige un report dell'investigazione e lo trasmette all'UW attraverso forme e modalità tali da salvaguardare l'identità del segnalante nel caso in cui si sia identificato.

Qualora la Direzione sia coinvolta nei fatti oggetto di segnalazione e/o di investigazione, l'UW trasmette l'esito dell'investigazione dell'ODV.

Alla fine delle attività istruttorie, nel caso in cui ci siano i presupposti della condotta illecita e questa risulti fondata, l'ODV presenta la situazione all'UW, suggerendo le modalità per risolvere le anomalie, affinché l'UW le riporti alla Direzione allo scopo di ripristinare la situazione e renderla conforme alla norma in un tempo breve.

Se la situazione non è resa a norma, l'ODV potrà presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate, ANAC ecc.) per gli opportuni accertamenti del caso.

Nel caso in cui, al termine delle investigazioni, non siano emersi elementi tali da confermare la fondatezza di quanto riportato nella segnalazione, l'ODV comunica all'UW di procedere con l'archiviazione del caso, dandone informativa al segnalante.

In tutti i casi, a conclusione delle indagini e prese le determinazioni relative, l'ODV comunica all'UW gli esiti delle attività istruttorie e tutte le informazioni da rendere al segnalante entro i 90 gg. dalla ricezione della segnalazione.

ESAME DELLA SEGNALAZIONE – ISTRUTTORIA

Verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, l'Ufficio Whistleblowing avvia l'attività di verifica e analisi (istruttoria) delle presunte violazioni segnalate, al fine di valutare la sussistenza dei fatti segnalati ed eventualmente le misure da adottare.

Per esigenze istruttorie, l'Ufficio Whistleblowing può:

- a) effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione orale della persona segnalante e di altre persone (indicate dal segnalante) in grado di riferire sugli episodi rappresentati. L'Ufficio Whistleblowing può ricevere la persona segnalante in un luogo protetto, anche al di fuori dei locali dell'ente, al fine di garantire la massima riservatezza;
- b) sentire la persona coinvolta, anche su sua richiesta, e richiedere osservazioni scritte e documenti;
- c) coinvolgere soggetti afferenti a servizi e/o strutture aziendali, i quali sono tenuti a prestare la propria collaborazione, fornendo quanto richiesto dall'Ufficio Whistleblowing (es. evidenze documentali, relazioni, ecc.) al fine di assicurare una efficace, concreta e celere attività di verifica dei fatti segnalati; le richieste dovranno essere evase entro il termine assegnato dall'Ufficio Whistleblowing, ove compatibile con la natura delle verifiche da effettuare.

CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA

Completata l'attività di accertamento, l'Ufficio Whistleblowing può:

- a) archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- b) dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (ad es., il management aziendale, direzione generale, ufficio legale o risorse umane).

L'Ufficio Whistleblowing, entro 90 giorni dalla data dell'avviso di ricevimento o, nel caso di segnalazione orale mediante incontro diretto, dalla data di verbalizzazione dell'incontro stesso o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, provvede a dare riscontro alla persona segnalante, dando notizia delle azioni intraprese per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, dell'esito dell'attività istruttoria e delle eventuali misure adottate.

Alla scadenza dei 90 giorni l'Ufficio Whistleblowing comunica al segnalante:

- a) l'avvenuta archiviazione, motivandone le ragioni;
- b) l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- c) l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso si comunicherà alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO

Il D. Lgs. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende:

- 1) la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- 2) la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- 3) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione ed alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
- 4) il divieto di rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti.

- LE TUTELE ALLE PERSONE DIVERSE DAL SEGNALANTE -

Godono delle misure di protezione per le ritorsioni le seguenti persone:

- a) il facilitatore: gode delle medesime garanzie di riservatezza del segnalante ed è tenuto a non divulgare le notizie apprese dal segnalante;
- b) le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate con quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) i colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante, ovvero quei colleghi che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e che intrattengono con quest'ultimo un rapporto continuativo, sistematico e presente;
- d) gli enti di proprietà del segnalante, ricomprendendo sia quelli in cui il segnalante è titolare di un ente in via esclusiva sia in compartecipazione maggioritaria con terzi;
- e) gli enti presso i quali il segnalante lavora pur non essendone proprietario (si pensi, ad esempio, al dipendente di una impresa fornitrice di beni e servizi che segnala una violazione avvenuta presso l'ente);
- f) gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, ovvero enti con i quali l'amministrazione di appartenenza del segnalante ha sviluppato rapporti di collaborazione, accordi, scambi e confronti. Si pensi, ad esempio, al dipendente di uno degli enti che hanno stipulato una convenzione per la gestione associata di un servizio che segnala violazioni compiute nell'ambito della gestione dello stesso servizio da un ente associato;
- g) i segnalanti anonimi se sono stati identificati e hanno subito ritorsioni.

- LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA -

L'identità del segnalante e qualsiasi informazione o elemento contenuti nella segnalazione che possano rendere, direttamente o indirettamente, identificabile tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse dall'Ufficio Whistleblowing.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. La segnalazione e la documentazione ad essa allegata è sottratta dal diritto di accesso agli atti amministrativi di cui alla L. 241/1990 e di accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 del D. Lgs. 33/2013.

Il soggetto coinvolto nella segnalazione, presunto autore dell'illecito, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione. Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

L'Applicativo informatico, il cui accesso è consentito esclusivamente all'Ufficio Whistleblowing, utilizza strumenti di crittografia che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata. Al fine di garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni segnalate e dell'identità della persona segnalante, l'Applicativo informatico è configurato in modo da consentire all'Ufficio Whistleblowing la consultazione del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, così da ridurre il download o la stampa delle stesse. Ogni accesso all'Applicativo è automaticamente registrato e tracciato dal sistema.

La linea telefonica dedicata è ad uso esclusivo dell'Ufficio Whistleblowing.

La chiamata verrà registrata direttamente nella segreteria telefonica. Il segnalante dovrà fornire i dati di contatto per essere ricontattato dall'ufficio Whistleblowing.

L'incontro personale è condotto in luoghi anche diversi dalla sede lavorativa al fine di garantire la riservatezza del segnalante.

- LA TUTELA DALLE RITORSIONI -

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile, il segnalante che effettua una segnalazione interna o esterna o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile non può subire comportamenti ritorsivi. La medesima tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante.

Si definisce "ritorsione" "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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, 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.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione del divieto sono nulli.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

- LE CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DALLE RITORSIONI -

Perché sia riconosciuta tale tutela devono ricorrere le seguenti condizioni:

- a) il segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- b) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina di cui al D. Lgs. 24/2023;
- c) è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
- d) non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

In difetto di tali condizioni o le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica; 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, subiscono indirettamente ritorsioni.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita 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.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

- LA PROTEZIONE DALLE RITORSIONI -

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata

<https://www.anticorruzione.it/>

ANAC valuta l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica. Per il segnalante si applica il principio di inversione dell'onere della prova: ciò significa che l'intento ritorsivo si presume e che sarà onere dell'ente dimostrare che tali misure, applicate al segnalante, sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

L'inversione dell'onere della prova non opera nei casi in cui a lamentare una ritorsione sia uno degli altri soggetti inclusi nella tutela (facilitatori, colleghi di lavoro, ecc).

Se ANAC accerta la ritorsione:

- a) nullità della misura ritorsiva e sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione;
- b) in caso di licenziamento, nullità dello stesso e diritto al reintegro nel posto di lavoro.

- GIUSTA CAUSA DI RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DA SEGRETO E LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' PER IL SEGNALANTE -

La persona segnalante che rivela o diffonde informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto (escluso il segreto professionale forense e medico),
- relative alla tutela del diritto d'autore,
- relative alla protezione dei dati personali,
- che offendono la reputazione della persona coinvolta nella segnalazione

mediante apposita segnalazione presentata ai sensi del D.lgs. 24/2023 e secondo le modalità previste dal presente regolamento, non è punibile e non incorre in altre ulteriori responsabilità, anche di natura civile o amministrativa se, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Se ricorrono le condizioni di cui al precedente paragrafo, le rivelazioni effettuate dal segnalante costituiscono giusta causa di 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.) e il segnalante non può essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

Salvo che il fatto costituisca reato, la persona segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, se l'acquisizione alle informazioni sulle violazioni o l'accesso alle stesse e i comportamenti, gli atti o le omissioni compiuti sono collegate alla segnalazione e se sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Conseguentemente, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- a) a) non siano collegate alla segnalazione;
- b) non siano strettamente necessarie a rivelare la segnalazione;
- c) configurino una acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

- DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI -

L'art. 22 del D.lgs. n. 24/2023 vieta gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali, aventi ad oggetto il diritto di effettuare le segnalazioni e/o le tutele previste dal Capo III del D.lgs. n. 24/2023 e dal presente regolamento, salvo quelle sottoscritte in sede protetta (giudiziarie, amministrative, sindacali).

- LE MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE -

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, il legislatore per la prima volta prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

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



Si tratta di una forma di tutela in senso ampio in quanto in questo modo si tende a garantire sia il segnalante per la migliore effettuazione della segnalazione, anche al fine di proteggere al meglio la sua identità, sia il diritto di difesa della persona segnalata.



ALLEGATO 1 – MODULO DI SEGNALAZIONE

(da FONTE CONFINDUSTRIA BERGAMO)

**Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritiene possa essere utile a corroborare la Segnalazione; qualora la Segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata in forma analogica. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, l'Ufficio Whistleblowing potrà richiedere al segnalante eventuali integrazioni.*

Dichiaro espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing*, di conseguenza, chiedo che la presente segnalazione, laddove ricevuta da un soggetto non competente (i) venga trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (ii) che me ne sia data contestuale notizia di trasmissione

1. Dati della persona segnalante

Nome e Cognome *(dati non obbligatori - è possibile presentare la segnalazione in forma anonima)*

Struttura di appartenenza e qualifica *(dati non obbligatori)*

Canali di contatto prescelti (p.e. numero di telefono, ecc.)

La Persona segnalante ha un interesse privato collegato alla Segnalazione? Si No

Se sì, specificare la natura dell'interesse privato collegato alla Segnalazione

La Persona segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala? Si No



2. Illecito segnalato

Circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione

Quando: _____

Dove: _____

Area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto

Soggetti coinvolti

Interni: _____

Esterni: _____

Descrizione del fatto oggetto di Segnalazione

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione

Interni: _____



Esterni: -----

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la Segnalazione del fatto? Si No

Specificare quali soggetti e quando

Data e luogo

Firma

(Dato non obbligatorio - è possibile presentare la segnalazione anonima)