

Strega Alberti Benevento spa

PROCEDURA GENERALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

ai sensi del DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24
Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo
e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione
delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e
recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che
segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

15 dicembre 2023

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
DEFINIZIONI.....	5
1. NORME GENERALI.....	8
1.1 Organizzazioni del settore privato cui si applica il Decreto.	
1.2 Soggetti che godono della protezione.	
1.3 Ambito di applicazione oggettivo. Cosa si può segnalare.	
1.4 Ambito di applicazione soggettivo. Chi può segnalare.	
1.5 Canali di segnalazione.	
1.6 Il ruolo dell'ANAC.	
2. FUNZIONAMENTO DEL CANALE INTERNO E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	15
2.1 Soggetti deputati alla ricezione e gestione.	
2.2 Modalità per la effettuazione della segnalazione.	
2.3 Funzionamento della Piattaforma di segnalazione online.	
2.4 Segnalazione orale.	
2.5 Il procedimento di gestione della segnalazione.	
2.6 Segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche, denunce.	
3. MISURE DI PROTEZIONE.....	26
3.1 Obbligo di riservatezza.	
3.2 Soggetti ai quali sono rivolte le misure di protezione.	
3.3 Divieto di ritorsione.	
3.4 Comunicazione delle ritorsioni all'ANAC.	
3.5 Limitazioni di responsabilità.	
3.6 Rinunce e transazioni.	
3.7 Notizie sullo stato della segnalazione.	
3.8 Misure di sostegno.	
3.9 Trattamento dei dati personali.	
3.10 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.	
4. NORME FINALI.....	37
ALLEGATI.....	38
Allegato I – Indicazioni per la segnalazione esterna, la denuncia e la divulgazione pubblica.	
Allegato II – Workflow.	
Allegato III – Informativa sul trattamento dei dati personali.	

PREMESSA

«Whistleblower» (“soffiatore di fischiello”) è chi viene a conoscenza, durante lo svolgimento delle proprie mansioni di lavoro, un illecito o un’irregolarità che danneggia l’interesse comune, e decide di segnalarlo alla propria organizzazione, a una persona o a un’autorità che possa agire efficacemente al riguardo.

Pur rischiando atti di ritorsione a causa della segnalazione, il whistleblower svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza di problemi o pericoli all’ente di appartenenza o alla comunità.

Il whistleblowing è dunque l’attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Si tratta di un fondamentale strumento di conformità, attraverso il quale taluni soggetti possono segnalare, in modo riservato e protetto, illeciti riscontrati nella propria attività.

Il whistleblowing affonda le proprie radici nei contesti del common law, precisamente negli Stati Uniti, dove nel 1863 venne promulgato il False Claims Act per ridurre le frodi ai danni del governo dell’Unione dai fornitori di munizioni e di materiale bellico durante la guerra di Secessione.

La norma autorizzava a pagare ai whistleblowers una percentuale sul denaro recuperato o sui risarcimenti ottenuti dal governo nei casi di frode che la testimonianza del whistleblower aveva contribuito a smascherare. Da allora, sono nate in tutto il mondo discipline normative sul whistleblowing.

In ambito europeo, la Direttiva UE 2019/1937 ha definito il perimetro entro il quale regolamentare questo tipo di attività per fornire protezione e sicurezza grazie all’anonimato della segnalazione, introducendo la previsione di un’estensione delle tutele ai dipendenti del settore privato.

L’obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno.

In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Tra i principi della Direttiva, vi è la tutela del segnalante, mediante:

- la tutela della riservatezza, con divieto di divulgazione dell’identità del segnalante, incluse le informazioni da cui la si possa dedurre, salvo consenso esplicito del segnalante;
- la tutela del corretto trattamento dei dati personali;
- il divieto di ritorsioni, con relative misure di protezione;
- l’estensione delle protezioni ai facilitatori;
- il divieto di rinuncia ai diritti e ai mezzi di ricorso.

In ambito nazionale, con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937. Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC (di seguito “LLGG”), adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle

segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

Il Decreto ha previsto l'applicazione della nuova disciplina, in via generale, a decorrere dallo scorso 15 luglio 2023, mentre, per i soggetti del settore privato che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023).

L'obiettivo di tale disciplina, che è un passo molto importante per la difesa dei diritti dei lavoratori oltre che per contrastare criminalità organizzata, illeciti amministrativi e finanziari, è quello di stabilire chiaramente le responsabilità, sia del segnalante (whistleblower) che del segnalato (azienda o persona in ambito lavorativo), applicando la massima trasparenza possibile affinché la segnalazione possa avvenire tramite canali protetti che possano garantire la riservatezza, sia di chi segnala sia di chi è oggetto della segnalazione.

DEFINIZIONI

ANAC

l'Autorità Nazionale AntiCorruzione, di cui all'art. 1, comma 1, della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» (legge n. 190/2012).

AZIENDA

Strega Alberti spa.

DECRETO

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali».

LLGG

Linee guida ANAC (approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023) in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

VIOLAZIONI

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente privato.

INFORMAZIONE SULLE VIOLAZIONI

Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, tra quelli considerati dal Decreto, con l'Azienda nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

SEGNALAZIONE o SEGNALARE

La comunicazione scritta od orale di informazioni su comportamenti non etici, frodi o altre violazioni all'interno di un'organizzazione.

SEGNALAZIONE INTERNA

La comunicazione delle informazioni sulle violazioni richiamate, presentata tramite il canale di segnalazione interna disciplinato dalla presente Procedura.

PIATTAFORMA o SOFTWARE

Il software di whistleblowing è una piattaforma che consente agli utenti di segnalare in modo sicuro le violazioni richiamate.

SEGNALAZIONE ESTERNA

La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del Decreto.

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.

SEGNALAZIONE ANONIMA

La segnalazione di violazioni pervenuta all'Azienda redatta senza l'indicazione dell'identità del segnalante.

DENUNCIA

La denuncia effettuata presso l'Autorità Giudiziaria (es. denuncia alla Procura della Repubblica) o Contabile (Procura della Corte dei Conti) ai sensi di quanto previsto dalla legge.

SEGNALANTE o SEGNALARE

La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Si ricorda che i soggetti legittimati a presentare la segnalazione sono: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo¹.

FACILITATORE

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

CONTESTO LAVORATIVO

Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

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.

¹ Art. 3, c. 3, Decreto.

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 riscontro può ad esempio consistere nella comunicazione dell'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, e i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, il rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta.

RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (O RESPONSABILE)

Il soggetto Responsabile della gestione delle segnalazioni incaricato dall'Azienda, nella rispettiva funzione di soggetto incaricato del compito di ricevere le segnalazioni di illecito e gestirne l'intero procedimento. Il Responsabile della gestione è anche CUSTODE DELL'IDENTITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE.

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente nonché dai Regolamenti aziendali e dalla contrattazione collettiva applicabile.

1. NORME GENERALI

1.1 Organizzazioni del settore privato cui si applica il Decreto.

1.1.1. I soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, per acquisire eventuali osservazioni, definiscono in un apposito atto organizzativo adottato dall'organo di indirizzo, le procedure e il canale per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, il ruolo e i compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni, le modalità e i termini di conservazione dei dati.

La normativa incoraggia le persone segnalanti a rivolgersi anzitutto ai canali interni, per una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni e al fine di favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni. I dipendenti, infatti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscono al miglioramento della propria organizzazione².

1.1.2 Il Decreto³ definisce «soggetti del settore privato» quei soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

- 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) pur rimanendo sotto la soglia dei cinquanta lavoratori, tuttavia, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 del Decreto, cui si rinvia, ossia nel settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti (ciò che rileva principalmente, quindi, non è la consistenza dei lavoratori impiegati, quanto piuttosto i settori in cui operano);
- 3) rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati. Come chiarito nella Relazione illustrativa allo schema del Decreto, al fine di non pregiudicare le tutele, tali soggetti sono tenuti ad osservare le disposizioni sul whistleblowing, anche se impiegano meno di cinquanta dipendenti, ma solo se adottano i modelli di organizzazione e gestione già previsti dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001⁴.

1.1.3 Ai fini del computo della media annua dei lavoratori impiegati nel settore privato, ANAC ha specificato che si deve fare riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS, contenuto nelle visure camerali) alla data del 31 dicembre dell'anno solare precedente a quello in corso (salvo per le imprese di nuova costituzione, per le quali si considera il 2023)⁵.

1.2 Soggetti che godono della protezione.

1.2.1 Per il settore privato, i soggetti cui è assicurata la protezione nel Decreto⁶ sono:

- lavoratori subordinati, compresi:

² ANAC, LLGG, p. 17 ss.

³ Art. 2, c. 1, lett. q), Decreto.

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Ibidem*. Si computano tutti i lavoratori subordinati a tempo pieno, mentre quelli a tempo parziale sono calcolati "pro-quota" secondo le indicazioni dell'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015, quelli a tempo determinato secondo la previsione dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015 (a meno che non ci siano disposizioni particolari diverse) ed i lavoratori intermittenti, con le modalità stabilite dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015. Se un lavoratore è assente e viene calcolato, non va preso in considerazione l'eventuale sostituto.

⁶ Art. 3, c. 3, Decreto.

- lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
 - lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017)⁷.
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, compresi:
- lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;
 - titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato);
 - titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente⁸;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni (le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera);
- azionisti persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria⁹;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso soggetti del settore privato¹⁰.

1.2.2 Il Decreto fa anche riferimento a lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie indicate. Anche per i soggetti del settore privato, come sopra elencati, la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico¹¹.

1.2.3 A godere della protezione del Decreto sono anche altri soggetti, diversi dalla persona segnalante:

⁷ ANAC, LLGG, p. 18 ss.

⁸ *Ibidem*. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.

⁹ *Ibidem*. Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società.

¹⁰ *Ibidem*. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).

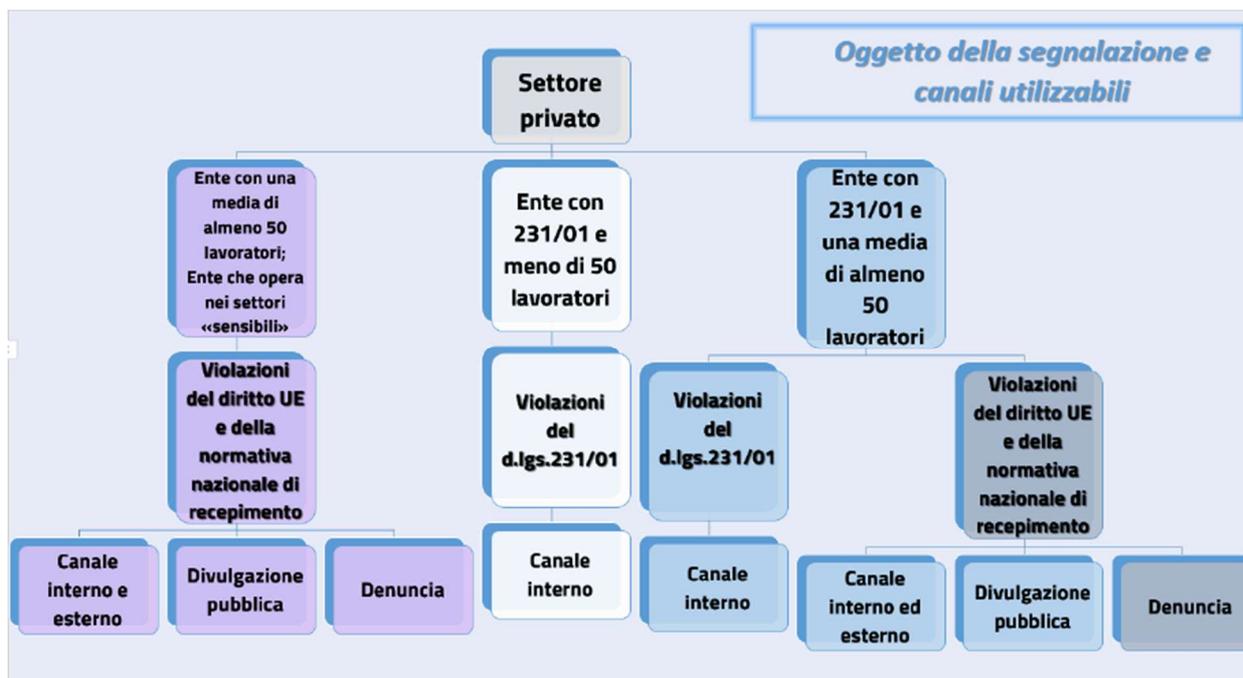
¹¹ *Ibidem*.

- facilitatore, 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;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d)¹².

1.3 Ambito di applicazione oggettivo. Cosa si può segnalare.

1.3.1 Il legislatore ha stabilito che il Decreto disciplina «la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato»¹³.

1.3.2 Per il settore privato, di seguito un'illustrazione grafica tratta dalle Linee Guida ANAC¹⁴.



1.3.3 In particolare, le violazioni che possono essere segnalate consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

¹² V. *infra*, 3.2.

¹³ Art. 1, comma 1, Decreto.

¹⁴ ANAC, LLGG, p. 48.

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato I al Decreto, cui si rinvia, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 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;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)¹⁵.

1.3.4 Il Decreto invece non si applica:

a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate¹⁶;

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

¹⁵ Art. 2, comma 1, lett. a), Decreto.

¹⁶ A titolo esemplificativo: vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica, posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere "tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o la finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire"(ANAC, LLG, Parte prima – Ambito oggettivo § 2.1) . Le contestazioni escluse poiché legate a un interesse personale della persona segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto. Infatti, è possibile che le imprese, soprattutto quelle più strutturate, già contemplino procedure e canali per la segnalazione interna di violazioni non rientranti nel campo di applicazione della disciplina whistleblowing, ma rilevanti in quanto lesive di principi o prescrizioni contenute, ad esempio, nel Codice etico o nel regolamento del personale. Pertanto, tali violazioni potranno essere segnalate attraverso le procedure già in precedenza adottate dall'ente o di cui l'ente intenda dotarsi.

c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea¹⁷. In conformità a quanto previsto dalla Direttiva 1937/2019¹⁸ e in linea con quanto già stabilito nelle precedenti Linee Guida dall'ANAC, dovrebbero essere escluse le informazioni manifestamente infondate, quelle già di pubblico dominio e le cd. voci di corridoio¹⁹.

1.3.5 Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; procedura penale, autonomia e indipendenza della magistratura, funzioni e attribuzioni el Consiglio superiore della magistratura; difesa azionale e di ordine e sicurezza pubblica; esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di ali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio1970, n. 300²⁰.

1.3.6. La segnalazione può avere ad oggetto anche le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate nonché i fondati sospetti e le attività illecite non ancora commesse ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi sulla base di elementi concreti²¹.

1.4 Ambito di applicazione soggettivo. Chi può segnalare.

1.4.1 La persona segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo²². Più precisamente, per il settore privato, i soggetti che possono effettuare una segnalazione whistleblowing sono:

- dipendenti, in qualsiasi forma contrattuale;
- collaboratori autonomi;
- liberi professionisti che prestano consulenza o lavorano per l'ente;
- volontari e tirocinanti anche non retribuiti;
- azionisti;
- amministratori;
- ex dipendenti;
- candidati ad una posizione lavorativa²³.

¹⁷ Art. 1, comma 2, Decreto.

¹⁸ Cons. n. 43.

¹⁹ G. Cossu, L. Valli, *Il whistleblowing: dalla Direttiva 1937/2019 al Decreto Legislativo 24/2023*, in *federalismi.it*, 19, 2023, p. 167 ss.

²⁰ Art. 1, commi 3 e 4, Decreto.

²¹ Art. 2, comma 1, lett. b), Decreto.

²² Art. 2, co.1, lett. g, Decreto. ANAC, LLG, p. 32: «Nozione ampia di contesto lavorativo quindi non solo dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente/amministrazione. [...] Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale».

²³ Art. 3, c. 2, Decreto.

1.5 Canali di segnalazione.

1.5.1 Il Decreto stabilisce che i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

1.5.2 Secondo il Decreto, le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale possono essere effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole²⁴. ANAC ha chiarito, nelle Linee Guida, che la scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, riguarda il segnalante. Per l'impresa, invece, è obbligatorio mettere a disposizione della persona segnalante sia un canale scritto - analogico e/o informatico - sia un canale orale, dunque, l'alternatività riguarda soltanto la forma scritta, e l'impresa potrà decidere se utilizzare lo strumento della piattaforma on-line oppure optare per la posta, ricorrendo a lettere raccomandate. La posta elettronica ordinaria e la PEC non possono essere utilizzati poiché non sono, secondo ANAC, strumenti adeguati a garantire la riservatezza²⁵.

1.5.3 La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante²⁶.

1.6 Il ruolo dell'ANAC.

1.6.1 L'ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere una serie di attività elencate nell'art. 8, commi da 1 a 5, del Decreto²⁷.

1.6.2 L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile, una serie di informazioni²⁸: l'illustrazione delle misure di protezione, i propri contatti, le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna, l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile, le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna, l'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC, nonché i loro contatti.

1.6.3 L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Inoltre, riesamina periodicamente, almeno una volta ogni tre anni, le proprie procedure per il ricevimento e il trattamento delle segnalazioni e le adegua, ove necessario, alla luce della propria esperienza e di quella di altre autorità competenti per le segnalazioni esterne nell'ambito dell'Unione europea²⁹.

1.6.4 L'ANAC può irrogare le sanzioni amministrative previste dal Decreto in caso di violazione delle norme sul whistleblowing. Esse riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni

²⁴ Art. 4, c. 3, Decreto.

²⁵ ANAC, LLGG, p. 38.

²⁶ Art. 4, c.6, Decreto.

²⁷ Per le quali si rinvia, infra, Allegato II.

²⁸ Art. 9, c. 1, Decreto.

²⁹ Art. 10, c. 1, Decreto.

dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa. Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC può applicare all'autore delle violazioni le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie³⁰:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta:

- che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta:

- che non sono stati istituiti canali di segnalazione (in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato);
- che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del Decreto (in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato);
- che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni).

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, del Decreto (accertata responsabilità penale o civile della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia nei casi di dolo o colpa grave), salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria. La *mens legis* di tale ultima precisazione è da rintracciare nel fatto che il concorrere della condanna penale con l'imposizione della sanzione amministrativa potrebbe comportare una duplicazione di sanzioni per il medesimo fatto³¹.

Per maggiori dettagli sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia all'apposito Regolamento sanzionatorio che ANAC sta predisponendo.

³⁰ Art. 21, c. 1, Decreto.

³¹ G. Cossu, L. Valli, *Il whistleblowing: dalla Direttiva 1937/2019 al Decreto Legislativo 24/2023*, in *federalismi.it*, 19, 2023, p. 167 ss.

2. FUNZIONAMENTO DEL CANALE INTERNO E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

2.1 Soggetti deputati alla ricezione e gestione.

2.1.1 Il Decreto prevede che la gestione del canale di segnalazione interno possa essere affidata:

- a una persona fisica interna all'impresa;
- a un ufficio autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- a un soggetto esterno anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Al fine di garantire l'efficacia e l'integrità del processo di whistleblowing nell'impresa, il requisito dell'autonomia presuppone una onorabilità e una professionalità adeguata e deve essere inteso come:

- imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione³².

2.1.2 Ove la gestione venga affidata a un soggetto esterno, i rapporti tra le parti devono essere regolati da appositi contratti di servizio che, oltre a disciplinare i servizi prestati tra le parti, dovranno includere appositi livelli di servizio e di controllo³³. Sotto il profilo della protezione dei dati personali, tale soggetto esterno assume il ruolo di "responsabile del trattamento" in base ad un accordo ex art. 28, GDPR, appositamente stipulato con l'Azienda.

2.1.3 Nel quadro del whistleblower possono inserirsi anche delle figure cosiddette dei "facilitatori" ossia chi assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Si può trattare di colleghi, parenti e affetti in pianta stabile che possono affiancare il segnalante, soggiacciono alle stesse regole cui deve sottostare quest'ultimo e hanno diritto alla stessa tutela del segnalante. Al riguardo, ANAC ha affermato che il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione, oppure un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale (mentre se assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, non riveste il ruolo di facilitatore e resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali)³⁴. In ogni caso, il Decreto prevede espressamente che l'assistenza deve essere mantenuta riservata.

2.2 Modalità per la effettuazione della segnalazione.

2.2.1 Il segnalante può effettuare la segnalazione all'Avv. Vincenzo Collarile, quale soggetto individuato dall'Azienda come "Responsabile della gestione delle segnalazioni", mediante una delle seguenti modalità alternative tra loro:

a) tramite la piattaforma informatica all'uopo predisposta dall'Azienda all'indirizzo web dedicato

³² Confindustria, NUOVA DISCIPLINA "WHISTLEBLOWING". GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI, ottobre 2023.

³³ *Ibidem*.

³⁴ ANAC, LLGG, p. 21.

<https://whistlesblow.it/c/strega/1;>

b) in forma orale, mediante richiesta di incontro diretto con il Responsabile della gestione delle segnalazioni, previa fissazione di appuntamento entro il termine di 10 giorni.

2.2.2 I canali di segnalazione interna predisposti sono idonei ad assicurare la riservatezza³⁵ dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa, tuttavia, è bene ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono lo stesso livello di riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma crittografata.

2.2.3 Qualora il Responsabile della gestione delle segnalazioni risulti persona coinvolta, il segnalante dovrà ricorrere ad altre forme di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica previste dal Decreto.

2.2.4 Le segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal Responsabile della gestione delle segnalazioni devono essere trasmesse a quest'ultimo tempestivamente e, comunque, entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione. Il soggetto che trasmette la segnalazione ne fornisce contestuale notizia al segnalante.

2.2.5 Si precisa che, ai sensi del Decreto, la segnalazione ovvero la denuncia possono essere trasmesse – ricorrendone i presupposti ivi indicati - al Responsabile della gestione delle segnalazioni ovvero all'ANAC, all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti. Il Decreto prevede altresì la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica. Tuttavia, in aderenza alle linee di indirizzo offerte in termini di principio dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dallo stesso Decreto, l'Azienda raccomanda di valutare la possibilità di trasmettere la segnalazione, in prima istanza, al Responsabile della gestione delle segnalazioni, ai sensi della presente Procedura. I presupposti per effettuare una segnalazione esterna ovvero una divulgazione pubblica sono indicati nell'allegato 2 della presente Procedura.

2.3 Funzionamento della Piattaforma di segnalazione online.

2.3.1 Il software di whistleblowing è una piattaforma che consente agli utenti di segnalare in modo sicuro comportamenti non etici, frodi o altre violazioni all'interno di un'organizzazione.

La piattaforma SaaS, Software as a Service, è un modello di distribuzione di software basato su cloud in cui il provider di servizi cloud, sviluppa e, mantiene il software applicativo cloud, fornisce aggiornamenti software automatici e mette il software a disposizione dei propri clienti via Internet basato sul pay-as-you-go.

Il sistema è progettato per proteggere l'identità del segnalatore e garantire la massima riservatezza. La piattaforma utilizza crittografia avanzata e altre misure di sicurezza per proteggere le segnalazioni. L'accesso è limitato unicamente al Responsabile della gestione delle segnalazioni individuato dall'Azienda.

Dopo la segnalazione, l'utente viene dotato di un codice univoco di 20 caratteri, non visibile in back-office. Grazie a quel codice l'utente potrà accedere alla segnalazione, mandare ulteriori prove, e comunicare con l'azienda in completo anonimato.

L'applicativo è progettato e costantemente aggiornato per garantire la piena conformità con le disposizioni del Decreto.

Le caratteristiche tecniche della piattaforma sono le seguenti:

- Crittografia asimmetrica: garantisce che contenuti, messaggi e allegati possano essere letti esclusivamente da mittente e destinatario.

³⁵ Il concetto di riservatezza dell'identità della persona segnalante deve essere ben distinto dall'anonimato. La "riservatezza" è un obbligo che incombe su chi riceve la segnalazione e si traduce nel tener celata (fatti salvi i soli obblighi di legge) l'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione che, di conseguenza, saranno noti esclusivamente all'organismo o all'ufficio al quale la stessa è rivolta. L'anonimato è la condizione in cui si pone la persona segnalante qualora faccia una segnalazione senza scrivere in essa il proprio nome e cognome. Cfr. par. 2.3 della presente Procedura.

- Server dedicati: assicurano sicurezza delle informazioni e dell'infrastruttura server certificata ISO 27001.
- IP e Certificato SSL: Accesso HTTPS (Secure Socket Layer), IP e certificato SSL dedicati per ciascuna piattaforma.
- Firewall hardware: Limita gli accessi e le azioni agli esclusivi compiti dedicati al software.
- OWASP tested: Adozione e test attraverso best practice di settore in tema di vulnerabilità e sicurezza.

2.3.2 Per inviare una segnalazione è necessario compilare tutti i campi obbligatori che sono contrassegnati da un asterisco, come nell'immagine seguente.



Questo è un portale dedicato alle segnalazioni anonime di Strega

Stai effettuando una segnalazione anonima. Sarà possibile dichiarare la tua identità in seguito. In caso di identificazione sarai protetto dalle tutele previste nel Dlgs 24/2023 tali per cui la tua identità e qualsiasi altra informazione da cui questa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il tuo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Descrivi in poche parole la tua segnalazione.*

Descrivi la tua segnalazione in dettaglio.*

Dove sono avvenuti i fatti?.*

Quando sono avvenuti i fatti?.*

Come sei coinvolto nel fatto segnalato?.*

Hai delle prove a supporto della tua segnalazione?.*

Hai segnalato i fatti ad altre organizzazioni o ad altri individui?.*

Qual è il risultato che vorresti ottenere con il nostro supporto? *

Vuoi fornire i tuoi dati identificativi? *

Per maggior riservatezza viene suggerito di:

- non inserire dati personali che potrebbero far risalire alla propria identità nella descrizione del fatto segnalato;
- non utilizzare un indirizzo e-mail aziendale per ricevere notifiche dal sistema;
- non inviare una segnalazione dalla propria postazione di lavoro;
- ricordare che i metadati³⁶ di allegati eventualmente caricati potrebbero riportare dei dati personali.

2.3.3 Dopo l'invio della segnalazione viene visualizzato, a schermo, un codice numerico.

Sarà necessario conservare accuratamente tale codice, in modo da poter accedere alla segnalazione, successivamente, poiché, se il codice viene smarrito, non sarà possibile accedere alla segnalazione per verificare lo stato o integrarla.

Nel caso di segnalazione con indicazione di un indirizzo e-mail, è attivo un sistema di notifica.

La segnalazione contiene alcune informazioni: Stato di lavorazione, Responsabili che hanno in carico la segnalazione (ovvero, il Responsabile della gestione della segnalazione).

Per aggiungere delle informazioni non è necessario inviare una nuova segnalazione, ma si può utilizzare l'area "messaggi" della segnalazione già inviata, come nell'immagine seguente.

³⁶ Le proprietà del documento, note anche come metadati, sono costituite da dettagli che descrivono o consentono di identificare un file. Includono dettagli quali il titolo, il nome dell'autore, l'oggetto e le parole chiave per l'identificazione dell'argomento o del contenuto del documento.



Questo è un portale dedicato alle segnalazioni anonime di Strega

Numero della tua segnalazione:

3507 1521 9483 6176 1312

Visualizza aggiornamenti ↻

Invia una nuova segnalazione 📧

Descrivi in poche parole la tua segnalazione

prova

Cliccando su “visualizza aggiornamenti” si accede al fascicolo. In questa sezione si trovano le informazioni relative allo “stato di lavorazione” e alle persone che hanno preso in carico la segnalazione (“responsabili della segnalazione” ovvero Responsabile della gestione della segnalazione o semplicemente il suo nome), come nell’esempio di seguito indicato.

A vertical timeline showing the history of actions related to a report. The actions are listed from top to bottom:

- Strega ha visitato il form pubblico. 1 minuto fa
- Strega ha commentato: acquisita, prova di notifica. 6 giorni fa
- Strega ha visitato il form pubblico. 6 giorni fa
- Anonimo ha visitato il form pubblico. 6 giorni fa
- Anonimo ha aperto la segnalazione. 6 giorni fa

Below the timeline is a comment box with the text: "L' identità del tuo commento sarà anonima". There is a paperclip icon for attachments and a "Commenta" button.

2.3.4 Se non viene indicato il nome e cognome, la segnalazione è anonima e nessuno potrà sapere chi ha inviato la segnalazione. Nelle Linee Guida ANAC³⁷ si legge che: «Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza. I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. In tali casi quindi le segnalazioni anonime saranno gestite secondo i criteri stabiliti, nei rispettivi ordinamenti, per le segnalazioni ordinarie. In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive»³⁸.

2.3.5 In caso di ricezione della segnalazione attraverso canali interni, l'Azienda, quindi, è tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

2.3.6 Il Responsabile della gestione delle segnalazioni può inviare una richiesta di chiarimenti per cui verrà mostrato un "messaggio" all'interno del fascicolo, nella sezione "commenti". Nell'area messaggi, fino a che la segnalazione non verrà "chiusa", sarà possibile creare un nuovo messaggio per aggiungere nuove informazioni oppure rispondere ai messaggi del Responsabile della gestione della segnalazione, cliccando sul tasto "commenta".

2.4 Segnalazione orale

2.4.1 Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile della gestione delle segnalazioni, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del Responsabile della gestione delle segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Ove venga redatto un verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione³⁹.

2.4.2 L'audizione del segnalante dovrebbe avvenire in locali che non siano quelli aziendali (ad esempio, quelli del Responsabile della gestione della segnalazione).

2.5 Il procedimento di gestione della segnalazione.

2.5.1 Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è composto dalle seguenti fasi:

- a) registrazione;
- b) valutazione preliminare;
- c) istruttoria;
- d) decisione;
- e) trasmissione.

Rispetto alla normativa previgente, è ora definito l'iter procedurale successivo alla segnalazione interna:

³⁷ ANAC, LLGG, p. 33.

³⁸ Art. 16, co. 4, Decreto.

³⁹ Art. 14, c.4, Decreto.

- entro 7 giorni dalla presentazione, il soggetto/Ufficio deputato ad acquisire e gestire la segnalazione deve rilasciare un avviso di avvenuta ricezione della stessa al segnalante, mantenere le interlocuzioni con quest'ultimo e, ove necessario, chiedere integrazioni, valutare la sussistenza dei fatti segnalati, assicurando così un "diligente seguito";
- entro 3 mesi occorre fornire un riscontro al segnalante;
- entro 7 giorni la segnalazione pervenuta ad un soggetto diverso da quello designato a ricevere e gestire la segnalazione interna deve essere inoltrata a quest'ultimo⁴⁰.

2.5.2 Fase di registrazione.

2.5.2.1 A seguito della ricezione della segnalazione, il Responsabile della gestione delle segnalazioni provvede:

- alla registrazione su registro riservato alle segnalazioni whistleblowing, attribuendo un codice univoco progressivo, annotando la data e l'ora di ricezione;
- se strettamente necessario ai fini della gestione della segnalazione, e ove non già precisato nella segnalazione, alla corretta identificazione del segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione della segnalazione (chiedere da subito documenti di riconoscimento può essere fortemente disincentivante per il segnalante, perché dà allo stesso la sensazione che la sua identità sia più importante di quello che sta in realtà comunicando);
- all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante nonché alla conservazione della documentazione in luogo segreto;
- a rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione, con l'indicazione del numero di registrazione assegnato alla segnalazione e dei codici sostitutivi dell'identità del segnalante, sottolineando l'assoluta segretezza dei dati e il divieto della loro diffusione.

Tale riscontro non implica per il Responsabile della gestione alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

2.5.2.2 L'avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

2.5.2.3 Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, ANAC ha affermato che le stesse, 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, laddove eventualmente implementati.

2.5.2.4 Nelle ipotesi di conflitto di interessi, ovvero quelle fattispecie in cui il Responsabile della gestione della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, il segnalante potrà fare la segnalazione direttamente ad ANAC, non potendo essere certo che alla segnalazione sia dato efficace seguito. L'incompatibilità del soggetto ricevente a trattare una segnalazione dovrebbe essere menzionata dallo stesso nel momento in cui riceve la comunicazione. Tuttavia, la riservatezza della segnalazione sarebbe compromessa. È ragionevole credere, dunque, che sia il segnalante, ex ante, a stabilire se il soggetto ricevente possa non essere idoneo a gestire la stessa.

2.5.3 Fase di valutazione preliminare.

⁴⁰ Art. 4, c. 6, Decreto.

2.5.3.1 Il Responsabile della gestione delle segnalazioni effettua - di norma, entro 15 (quindici) giorni decorrenti dalla ricezione della segnalazione - una valutazione preliminare sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:

- [1] verificare la procedibilità della segnalazione, ossia la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi alla luce di quanto previsto dal Decreto, dunque se la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione previsto dal Decreto e se il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione; ove la segnalazione sia improcedibile, il Responsabile provvede all'archiviazione diretta;
- [2] ove sia procedibile, verificare l'ammissibilità della segnalazione ossia verificare:
 - che la segnalazione non sia una mera lamentela;
 - che sia circostanziata nel luogo e nel tempo e contiene sufficienti elementi per poter essere verificata e che non consista nella produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità o in una esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione (non genericità);
 - che riporti i recapiti del whistleblower, i fatti oggetto di segnalazione, le ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati (in mancanza di tali dati, il Responsabile della gestione delle segnalazioni formula richieste di integrazioni e chiarimenti alla persona segnalante);
 - che l'oggetto della segnalazione non sia già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'Autorità competente;
 - che non sussistano concorrenti interessi personali della persona segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultima;
 - che non sussista una manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'Azienda, dunque che emerga la gravità e la rilevanza, per l'Azienda e per i terzi, della condotta illecita segnalata;
 - che non sussista una manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
 - che la segnalazione riporti le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- [3] nel caso in cui, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione sia ritenuta inammissibile o, comunque, manifestamente infondata, il Responsabile della gestione delle segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione, dandone comunicazione al segnalante (quale riscontro alla segnalazione) e ai vertici dell'Azienda.
- [4] qualora il responsabile verifici che il fatto riportato non ha impatto ai fini del whistleblowing, tuttavia, può essere rilevante per l'Azienda ad altri fini diversi, procede a inoltrare tempestivamente la segnalazione all'organo/organismo competente, dandone notizia al segnalante;
- [5] viceversa, nel caso in cui, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione non risulti manifestamente infondata, il Responsabile della gestione delle segnalazioni vi dà diligente seguito attivando la fase istruttoria.

2.5.4 Fase istruttoria

2.5.4.1 Il Responsabile della gestione delle segnalazioni, nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità, obiettività, competenza, diligenza professionale e riservatezza, avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne la veridicità.

Nel corso delle verifiche, il Responsabile della gestione delle segnalazioni può chiedere il supporto delle funzioni degli organi di controllo interno dell'Azienda, ove presenti, di volta in volta competenti e, ove ritenuto

opportuno, di Autorità pubbliche, o, ancora, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione. Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica del Responsabile della gestione delle segnalazioni garantiscono la massima e tempestiva collaborazione.

La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata, di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti.

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni deve assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa il fumus di fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati, nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

2.5.4.2 Le verifiche possono essere svolte:

- direttamente, acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni (anche presso altre aree aziendali) attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- avviando un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona;
- attraverso il coinvolgimento di altre funzioni aziendali, ad esempio attraverso la richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato⁴¹;
- attraverso l'audizione di eventuali soggetti esterni specializzati (es. IT specialist, ecc.), laddove ciò risulti necessario, oscurando ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta ed estendendo a tali soggetti esterni, mediante specifiche clausole contrattuali, i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Responsabile della gestione nonché gli obblighi di designazione di cui al Reg. UE 2016/679 (GDPR).

2.5.4.3 Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: analisi documentali, interviste, somministrazione di questionari, ricerca di informazioni su database pubblici, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali nonché, ove ritenuta pertinente, della normativa in materia di indagini difensive; sopralluoghi, verifiche su dotazioni aziendali. L'investigation, finalizzata all'individuazione e/o ricostruzione di atti fraudolenti o illeciti per poter dare "diligente seguito alla segnalazione, dovrebbe consistere nell'assessment iniziale (comprendere i fatti segnalati, pianificare il flusso informativo tra gli organi interni), l'investigation in senso stretto (svolgere analisi documentale, interviste, e-discovery, data analytics, ricostruire i fatti e calcolare il potenziale danno), il reporting (predisporre report, anche per la condivisione delle risultanze, dare riscontro al la persona segnalante), il follow-up (definire modalità di individuazione delle azioni correttive, azioni disciplinari, di responsabilità, ecc.).

2.5.4.4 In nessun caso sono consentite verifiche lesive della dignità e della riservatezza del dipendente e/o verifiche arbitrarie, non imparziali o inique, tali da screditare il dipendente ovvero da comprometterne il decoro davanti ai colleghi. Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o

⁴¹ ANAC, LLGG, p. 40.

comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice).

2.5.4.5 La fase istruttoria deve concludersi, di norma, entro 2 (due) mesi decorrenti dalla data di avvio della fase medesima. In ogni caso, in qualsiasi momento dell'istruttoria, qualora il Responsabile della gestione delle segnalazioni accerti l'infondatezza della segnalazione, egli conclude l'istruttoria medesima.

2.5.4.6 Al fine di privilegiare la volontà del segnalante, è sempre possibile per quest'ultimo ritirare la segnalazione mediante apposita comunicazione da trasmettere attraverso il canale originariamente prescelto per l'inoltro della stessa. In tal caso gli accertamenti eventualmente già avviati si arresteranno.

2.5.4.7 Ove non sia svolta l'istruttoria o non ne siano comunicati al segnalante gli esiti, ANAC ritiene integrato il "mancato seguito" e, quindi, la persona segnalante può accedere legittimamente al canale esterno.

2.5.5 Fase decisoria

2.5.5.1 Completata l'attività di accertamento, il Responsabile della gestione della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni, e archiviando la documentazione pertinente l'indagine in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi non autorizzati;
- dichiarare fondata la segnalazione.

2.5.5.2 In entrambi i casi, il Responsabile della gestione della segnalazione redige un dossier probatorio.

2.5.5.3 Non spetta al Responsabile della gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali di qualsivoglia natura né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti successivamente adottati dall'Azienda.

2.5.6 Fase di trasmissione.

2.5.6.1 Nel caso in cui il Responsabile della gestione dichiari la segnalazione fondata, egli potrà:

- individuare i soggetti ai quali inoltrare la segnalazione medesima, tra i seguenti:

a) il Responsabile aziendale del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato, ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione;

b) la funzione aziendale interessata dalla violazione, per concordare con essa un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione;

c) in caso di illeciti civili o penali, l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti, l'ANAC ovvero, ove esistenti, ulteriori Autorità pubbliche per i rispettivi profili di rispettiva competenza;

2.5.6.2 In caso di trasmissione della segnalazione, il Responsabile della gestione delle segnalazioni comunica esclusivamente i contenuti della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.

2.5.6.3 La trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti deve avvenire entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

2.5.6.4 Entro lo stesso termine, il Responsabile della gestione delle segnalazioni invia al segnalante apposita comunicazione di riscontro, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta (es. comunicazione motivata di archiviazione, trasmissione all'autorità competente per ulteriori indagini, attività svolte quali avvio inchiesta interna, ecc). Per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative

al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione⁴², mentre per per “seguito” si intende l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate⁴³. Il riscontro 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 ulteriori indagini. Il 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 alla persona segnalante⁴⁴.

2.5.6.5 In ogni caso, il Responsabile della gestione delle segnalazioni provvede a comunicare il seguito della segnalazione ai vertici dell’Azienda, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della medesima Azienda, anche nei rapporti con i fornitori e gli altri portatori d’interessi (“stakeholders”).

2.5.6.6 I vertici dell’Azienda e il Responsabile del procedimento disciplinare, ove non già coincidenti, informano tempestivamente il Responsabile della gestione delle segnalazioni dell’adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico dell’incolpato.

2.6 Segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche, denunce.

2.6.1 Per i presupposti e le modalità per effettuare segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche e denunce si rinvia all’allegato 2 della presente Procedura.

2.6.2 Il Responsabile della gestione delle segnalazioni mettere a disposizione sul canale informazioni chiare sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne⁴⁵.

⁴² Art. 2, c. 1, lett. o), Decreto.

⁴³ Art. 2, c. 1, lett. n), Decreto.

⁴⁴ ANAC, LLGG, p. 41.

⁴⁵ Art. 5, c. 1, lett. e), Decreto.

3. MISURE DI PROTEZIONE

3.1 Obbligo di riservatezza

3.1.1 Un asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, tutele che si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Il Decreto ha previsto un sistema di protezione del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione⁴⁶, che comprende:

- la tutela della riservatezza;
- la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Inoltre, al fine di rafforzare l'efficacia delle tutele previste dal decreto, il legislatore ha previsto misure di sostegno al segnalante da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

3.1.2 Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, il Decreto inoltre sancisce espressamente che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito⁴⁷.

3.1.3 La prima tutela posta dal legislatore a favore della persona segnalante è l'obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del whistleblower. La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni. Il Decreto stabilisce infatti che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196⁴⁸. Si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni⁴⁹.

3.1.4 Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale⁵⁰. 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" (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

⁴⁶ V. *supra*, 1.2, e *infra*, 3.2.

⁴⁷ Art. 12, c. 1, Decreto.

⁴⁸ Art. 12, c. 2, Decreto.

⁴⁹ ANAC, LLGG, p. 57.

⁵⁰ Art. 12, c. 2, Decreto; Corte di Cassazione - Sezione Sesta Penale, Sentenza 27 febbraio 2018, n. 9047: «[...] nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale». «[...] Ciò in quanto, come precisato dalla Corte, la segnalazione non costituisce mero spunto investigativo, ma vero e proprio atto di accusa, con conseguente necessità di garantire il diritto di difesa dell'accusato e di apprestare le tutele a tal fine predisposte dall'ordinamento, sia in sede di procedimento che, ancor più, in sede di accertamento della penale responsabilità.

3.1.5 Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria⁵¹. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

3.1.6 Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'Azienda contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione di whistleblowing e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato dell'addebito disciplinare, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità⁵². Il Responsabile del procedimento disciplinare valuta, su istanza dell'incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l'identità del segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego, e si pronuncia sull'istanza dell'incolpato entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione dell'istanza della persona coinvolta, comunicando l'esito a quest'ultimo e al Responsabile della gestione delle segnalazioni.

3.1.7 È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta⁵³.

3.1.8 È fatto divieto assoluto al Responsabile della gestione delle segnalazioni, in assenza di presupposti di legge e del consenso del segnalante, l'identità del segnalante medesimo al Responsabile del procedimento disciplinare. La violazione di tale divieto costituisce grave illecito disciplinare o, nel caso il Responsabile della gestione delle segnalazioni sia esterno, motivo di risoluzione del contratto.

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

3.1.10 L'Azienda tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

3.1.11 Restano ferme le disposizioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare a specifiche Autorità procedenti (es., indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.) l'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione. Nell'informativa in merito al trattamento dei dati personali, resa al segnalante all'atto della segnalazione, ovvero dell'incontro diretto, quest'ultimo è informato dell'eventualità per la quale la segnalazione potrebbe essere trasmessa, per i seguiti del caso, ai soggetti competenti.

3.1.12 La riservatezza della persona segnalante può non essere rispettata quando è configurabile nei confronti della persona segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero una

⁵¹ Art. 12, c. 4, Decreto.

⁵² Art. 12, c. 5, Decreto. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

⁵³ Art. 12, c. 6, Decreto.

responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave⁵⁴; in tale caso l'Azienda si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti della persona segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni.

3.1.13 I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante⁵⁵.

3.1.14 Nelle procedure di segnalazione di cui al Capo II del Decreto, la persona segnalata può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti⁵⁶. Il diritto del segnalato di essere informato della segnalazione che lo riguarda, tuttavia, è garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti soltanto a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione. Ciò al fine di evitare il rischio di compromettere lo svolgimento dell'attività istruttoria con particolare riferimento alle successive/eventuali indagini penali⁵⁷.

3.2 Soggetti ai quali sono rivolte le misure di protezione.

3.2.1 1. Fermo quanto previsto nell'articolo 17 del Decreto, sul divieto di ritorsione, le misure di protezione di cui al Capo III del Decreto medesimo, quando ricorrono le condizioni di cui all'art. 16, c. 1⁵⁸, si applicano alle persone di elencate nell'articolo 3, c. 5, ossia:

a) ai facilitatori;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad egli da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado⁵⁹;

⁵⁴ Al riguardo, ANAC ha specificato che la tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

⁵⁵ Art. 12, c. 7, Decreto.

⁵⁶ Art. 12, c. 9, Decreto.

⁵⁷ ANAC, LLGG, p. 56 ss.

⁵⁸ 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; b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II).

⁵⁹ ANAC, LLGG, p. 21: Per "medesimo contesto lavorativo", come ha chiarito ANAC, si intende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Cfr. anche Art. 3, co. 5, lett. b), Decreto: Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel d.lgs. n. 24/2023. Si tratta dei rapporti di cui all' art. 3, co. 3 e 4, del Decreto. L'espressione "persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante" si riferisce, quindi, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Proprio in ragione di tale rete di rapporti e relazioni interpersonali, più persone potrebbero essere a rischio di subire ritorsioni in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da un segnalante del medesimo contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, ad un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un nuovo ufficio ma che conserva un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante. Analogamente, anche un soggetto cessato dal servizio o dall'incarico che conserva un legame con il proprio contesto lavorativo potrebbe subire le conseguenze di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da una persona operante all'interno di tale contesto. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con la persona segnalante un rapporto abituale e corrente⁶⁰;

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali egli lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante⁶¹.

3.2.2 I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione⁶².

3.2.3 Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del Decreto, 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 del capo III del Decreto non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare⁶³.

3.2.4 Le misure di protezione si applicano 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 del Decreto⁶⁴.

3.2.5 Le tutele di cui alla presente Procedura non operano nei confronti della persona segnalante che violi la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

3.2.6 Restano ferme le ulteriori previsioni di cui all'art. 16 del Decreto, per i casi di segnalazione esterna, denuncia e divulgazione pubblica.

di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. Il legislatore ha quindi ancorato l'applicazione delle tutele all'esistenza di un legame qualificato.

⁶⁰ LLGG, p. 22: rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia. Il legislatore ha previsto l'estensione delle tutele anche per gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica, anche se non di proprietà dello stesso. Si tratta di enti in cui non è riscontrabile un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio. In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. Anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.

⁶¹ ANAC, LLGG, p. 23: con riferimento agli enti di proprietà del segnalante, nell'ottica di non svilire la *ratio* delle tutele e in ragione della diversa tipologia di enti che possono venire in rilievo, si ritiene che tale concetto possa intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi. Ad esempio, nel caso di enti con veste societaria, si può parlare di enti di proprietà del segnalante quando quest'ultimo è titolare delle quote di partecipazione al capitale sociale. Tenuto conto che tali quote definiscono la misura della partecipazione di un socio ad una società, e quindi il complesso di diritti e doveri, si può certamente affermare che il segnalante sia proprietario di una società laddove detenga tutte le quote sociali o la maggioranza di esse. Infatti, maggiore è la quota detenuta, maggiori sono i diritti sociali spettanti ad un socio e pertanto la capacità di esercitare un'influenza determinante sulle scelte relative alla società. Diversamente, il segnalante, qualora detenga solo una quota minoritaria del capitale sociale non può esercitare una tale influenza sul complesso delle attività e dell'organizzazione sociale e quindi non può considerarsi proprietario dell'ente.

⁶² Art. 16, c. 2, Decreto.

⁶³ Art. 16, c. 3, Decreto.

⁶⁴ Art. 16, c. 4, Decreto.

3.3 Divieto di ritorsione.

3.3.1 Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 del Decreto non possono subire alcuna ritorsione⁶⁵.

3.2.2 Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi dell'articolo 17 del Decreto nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4 del Decreto, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere⁶⁶.

3.2.3 In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4 del Decreto, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del Decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile⁶⁷.

3.2.4 La ritorsione è "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato⁶⁸ 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"⁶⁹. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m) del Decreto, costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;

⁶⁵ Art. 17, c. 1, Decreto.

⁶⁶ Art. 17, c. 2, Decreto. Come evidenziato in dottrina, tuttavia, il legislatore ha voluto espressamente escludere dal meccanismo dell'inversione dell'onere della prova i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente nonché gli enti di proprietà della persona segnalante per i quali la stessa persona lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona. Ne deriva, quindi, che spetterà ai suddetti soggetti fornire la prova di aver subito ritorsione a causa della segnalazione presentata dalla persona alla quale, a vario titolo, essi sono legati. Cfr. G. Cossu, L. Valli, *Il whistleblowing: dalla Direttiva 1937/2019 al Decreto Legislativo 24/2023*, in *federalismi.it*, 19, 2023, p. 167 ss.

⁶⁷ Art. 17, c. 3, Decreto.

⁶⁸ ANAC, LLGG, p. 64 ss.: Si consideri, quale esemplificazione di una ritorsione tentata, 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; oppure, come esempio di minaccia, 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. Nei casi di ritorsioni tentate o minacciate, il soggetto tutelato, nel comunicare ad ANAC la ritorsione subita, deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il fumus sulla effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo. A titolo esemplificativo, può darsi conto di una riunione tenuta in presenza di più persone in cui si è discusso il licenziamento della persona segnalante. Se, in base agli elementi presentati, l'Autorità desume che il tentativo si è consumato o che la minaccia è effettiva, dà avvio al procedimento sanzionatorio. È onere del soggetto che ha tentato la ritorsione o l'ha minacciata dimostrare che i fatti allegati dal segnalante sono estranei alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata.

⁶⁹ Art. 2, c. 1, lett. m), Decreto.

- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) 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) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici⁷⁰.

3.2.5 L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle condizioni seguenti⁷¹.

- [1] Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto. Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o a effettuare la divulgazione pubblica⁷². Ciò che conta è, dunque, che la convinzione del whistleblower in ordine al fatto che un illecito sia stato commesso o stia per verificarsi sia caratterizzata da oggettivi elementi tali da far sorgere nel segnalante il ragionevole convincimento che i fatti rappresentati siano veri e non siano il risultato di mere voci di corridoio ovvero di notizie manifestamente false nonché di notizie di pubblico dominio⁷³.
- [2] La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal Decreto.
- [3] È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- [4] Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

In difetto di tali condizioni, 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, e, 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.

3.2.6 Ove venga accertata una ritorsione, il Decreto conferma l'applicazione da parte di ANAC (già prevista dall'abrogato art. 54-bis del d.lgs. 165/2001) di una sanzione amministrativa, elevata rispetto alla previgente normativa, nel minimo e nel massimo edittale, da 10.000 a 50.000 euro, nei confronti della persona fisica che ha adottato l'atto ritorsivo o comunque al soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione

⁷⁰ Art. 17, c. 4, Decreto.

⁷¹ ANAc, LLGG, p. 65 e ss., cui si rinvia per approfondimenti.

⁷² Considerando 32, Direttiva 1937/2019.

⁷³ G. Cossu, L. Valli, *Il whistleblowing: dalla Direttiva 1937/2019 al Decreto Legislativo 24/2023*, in *federalismi.it*, 19, 2023, p. 172 ss., laddove si registra un vero e proprio cambio di rotta con un definitivo superamento delle indagini sulle motivazioni individuali del whistleblower, che apparivano, in molti casi, una strategia utilizzata per deflettere l'attenzione dai problemi segnalati e delegittimare, allo stesso tempo, chi segnalava.

nonché nei confronti di colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare)⁷⁴.

3.4 Comunicazione delle ritorsioni all'ANAC.

3.4.1 Gli enti e le persone di cui all'articolo 3 del Decreto possono comunicare le ritorsioni che ritengono di avere subito all'ANAC⁷⁵. ANAC accerta il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e, quindi, adotta i conseguenti provvedimenti. In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvede ad archivarla⁷⁶; se, invece, ANAC dovesse accertare la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione, avvia il procedimento sanzionatorio. La tutela si estende anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea. È essenziale che vi sia una precedente segnalazione di illeciti giacché è in relazione a tale segnalazione che ANAC valuta l'intento ritorsivo del comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere⁷⁷. Nel procedimento innanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo è soltanto presunto e dunque è necessario - per la sola persona segnalante, denunciante o divulgatore pubblica - che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio, mentre per gli altri soggetti tutelati dal Decreto l'inversione dell'onere della prova non opera. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti della persona segnalante⁷⁸. Per il settore privato, ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza e può avvalersi della collaborazione del medesimo Ispettorato, ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del Decreto.

3.4.2 Se ANAC accerta la ritorsione, si ha:

- la nullità della misura ritorsiva e una 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;
- in caso di licenziamento, la nullità dello stesso e diritto al reintegro nel posto di lavoro⁷⁹.

La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare)⁸⁰.

3.4.3 Avverso la decisione in ordine alla valutazione da parte di ANAC della sussistenza di una ritorsione, l'interessato può ricorrere dinanzi al giudice amministrativo.

3.4.4 L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto

⁷⁴ G. Cossu, L. Valli, *Il whistleblowing: dalla Direttiva 1937/2019 al Decreto Legislativo 24/2023*, in *federalismi.it*, 19, 2023, p. 167 ss.

⁷⁵ Art. 19, c. 1, Decreto.

⁷⁶ ANAC, LLGG, p. 81 ss., cui si rinvia per approfondimenti sulle attività di ANAC per la gestione delle comunicazioni di ritorsioni.

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ *Ibidem*.

⁷⁹ Art. 19, c. 3, Decreto: Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 del Decreto sono nulli. Le persone di cui all'articolo 3 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

⁸⁰ ANAC, LLGG, p. 69.

di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 del Decreto e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo⁸¹.

3.5 Limitazioni di responsabilità.

3.5.1 La rivelazione fatta dal whistleblower è considerata “una giusta causa”⁸², dunque, non è punibile l'ente o la persona, di cui all'articolo 3 del Decreto, che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del Decreto⁸³, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, ricorrano (insieme) due condizioni:

- 1) vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione;
- 2) la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 del Decreto⁸⁴.

3.4.2 Salvo che il fatto costituisca reato, le persone di cui all'art. 3 non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse⁸⁵.

⁸¹ Art. 19, c. 4, Decreto. Elemento di novità della nuova disciplina è l'inclusione, tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC le presunte ritorsioni anche coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo. Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC, in discontinuità con il passato, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione/ente in cui le ritorsioni sono state poste in essere. Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficiano della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante, denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica (Considerando n. 41, Direttiva (UE) 2019/1937). Deve esserci un nesso tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione (Considerando n. 44, Direttiva (UE) 2019/1937). È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione. Il Decreto prevede che le comunicazioni di ritorsioni siano trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il Decreto garantisce, prima fra tutte, la riservatezza. In ogni caso, si rinvia alla Parte Seconda, § 2 delle LLGG di ANAC.

⁸² G. Cossu, L. Valli, *Il whistleblowing: dalla Direttiva 1937/2019 al Decreto Legislativo 24/2023*, in *federalismi.it*, 19, 2023, p. 167 ss.; art. 20, c. 1, Decreto.

⁸³ Si tratta, dunque, di una formulazione che conferisce all'esclusione una portata molto ampia.

⁸⁴ Art. 20, c. 1 e c. 2, Decreto.

⁸⁵ Art. 20, c. 3, Decreto. La limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici. In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte non collegate alla segnalazione o non strettamente necessarie a rivelare la violazione, o che configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito. Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

3.4.3 In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione⁸⁶.

3.6 Rinunce e transazioni.

3.6.1 Il Decreto vieta poi, in generale, rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti. Tale previsione, sottraendo in parte la disponibilità del diritto dalla sfera del beneficiario della tutela, risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower, quale soggetto vulnerabile, nonché degli altri soggetti tutelati, che, per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia, potrebbero subire effetti pregiudizievoli⁸⁷.

3.6.2 La norma consente, tuttavia, alla persona segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione (nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, quarto comma, del codice civile).

3.7 Notizie sullo stato della segnalazione.

3.7.1 La persona segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni al Responsabile della gestione delle segnalazioni sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta, secondo le modalità indicate dal Responsabile medesimo.

3.7.2. Il Responsabile della gestione delle segnalazioni, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es., indagini penali in corso e corrispondenti obblighi di segreto), risponde alla richiesta di informazioni di cui al precedente comma entro il termine di 5 (cinque) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

3.8 Misure di sostegno

3.8.1 Presso ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno ed esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117⁸⁸.

3.8.2 Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato⁸⁹.

3.9 Trattamento dei dati personali.

⁸⁶ Art. 20, c. 4, Decreto.

⁸⁷ Art. 22, c. 1, Decreto.

⁸⁸ Art. 18, c. 1, Decreto.

⁸⁹ Art. 18, c. 2, Decreto.

3.9.1 Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal Decreto, deve essere effettuato secondo i principi e le disposizioni del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice privacy)⁹⁰.

3.9.2 I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente⁹¹.

3.9.3 I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati, mediante la procedura aziendale all'uopo adottata, nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196⁹².

3.9.4 I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati⁹³.

3.9.5 Qualora l'Azienda condividesse con altre Aziende le risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, è contitolare del trattamento, dunque, è tenuta a determinare in modo trasparente, mediante un accordo ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (UE) 2016/679, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali⁹⁴.

3.9.6 L'Azienda - oltre a definire il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, come illustrato nella presente Procedura - con il supporto del proprio Responsabile Protezione Dati (Data Protection Officer), individua e aggiorna misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati⁹⁵, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679, annota il trattamento relativo al whistleblowing nel registro delle operazioni di trattamento di dati personali di cui all'art. 30 del Regolamento (UE) 2016/679, stabilisce per iscritto ruoli e responsabilità nel trattamento ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del Codice privacy, disciplina il rapporto con il fornitore della piattaforma di segnalazione ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679, adotta procedure per la gestione dei data breach ai sensi degli articoli 32 e seguenti del medesimo Regolamento, nonché per la data retention⁹⁶.

3.10 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.

3.10.1 Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate , a cura del Responsabile della gestione delle segnalazioni, se esterno, presso i locali del proprio Studio, se interno presso l'Azienda, e comunque previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679⁹⁷.

⁹⁰ Art. 13, c. 1, Decreto.

⁹¹ Art. 13, c. 2, Decreto.

⁹² Art. 13, c. 3, Decreto.

⁹³ Art. 13, c. 4, Decreto.

⁹⁴ Art. 13, c. 5, Decreto.

⁹⁵ A titolo esemplificativo: pseudonimizzazione, cifratura, anonimizzazione, log degli accessi del Responsabile della gestione delle segnalazioni, divieto di tracciamento delle attività della persona segnalante, oscuramento dei dati riservati in caso di trasmissione, backup e disaster recovery, sicurezza degli accessi fisici e logici, data retention.

⁹⁶ Art. 13, c. 6, Decreto.

⁹⁷ Art. 14, c.1, Decreto.

3.10.2 Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione⁹⁸.

3.10.3 Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione⁹⁹.

⁹⁸ Art. 14, c.2, Decreto.

⁹⁹ Art. 14, c.3, Decreto.

4. NORME FINALI

4.1 Adozione, entrata in vigore e revisione della Procedura.

4.1.1 La presente Procedura è adottata dai vertici Aziendali, entra in vigore a decorrere dal 17 dicembre 2023 ed è in seguito comunicata a tutti i dipendenti dell’Azienda, nonché pubblicata sul sito internet della medesima Azienda e resa disponibile nella intranet aziendale, ove presente.

4.1.2 L’Azienda organizza una sessione di formazione a favore del soggetto individuato quale Responsabile della gestione delle segnalazioni mediante il canale interno messo a disposizione dall’Azienda.

4.1.3 Poiché il Decreto prevede che vengano messe a disposizione della persona segnalante informazioni chiare circa i canali di segnalazione previsti dal Decreto (canale interno, esterno, divulgazione pubblica, denuncia), le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, interne o esterne, l’Azienda intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sulla presente procedura tramite sessioni di formazione rivolte a tutti i dipendenti, anche allo scopo di comunicare le finalità dell’istituto del Whistleblowing, i suoi aspetti normativi, le modalità per il corretto utilizzo della piattaforma di segnalazione, i relativi diritti e obblighi, la tutela della riservatezza e le altre misure di protezione per la persona segnalante, le attività che, una volta correttamente effettuata la segnalazione, devono essere svolte dal soggetto che ha ricevuto e che gestisce la segnalazione, le condizioni al verificarsi delle quali è esclusa la responsabilità della persona segnalante (anche in sede penale, civile o amministrativa) previste dall’art. 20 del Decreto, il sistema sanzionatorio adottato dalla Impresa e da ANAC in caso di violazione delle disposizioni del Decreto.

4.1.4 Le medesime informazioni sono rese altresì disponibili in fase di assunzione.

4.2 Sanzioni.

4.2.1 La violazione dei principi fissati nella presente Procedura viene perseguita dall’Azienda, con tempestività ed immediatezza. Essa si riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del segnalante in caso di abuso dello strumento “Whistleblowing”, ad esempio in ipotesi di segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente procedura. Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, fatta salva la possibilità di far valere ulteriori diritti e interessi nelle sedi legali opportune.

ALLEGATO I - INDICAZIONI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA, LA DENUNCIA E LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

SEGNALAZIONE ESTERNA.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto; si noti che se il canale non è istituito perché l'ente non è obbligato, il segnalante non è considerato un whistleblower e non può trasmettere di conseguenza segnalazioni ad ANAC¹⁰⁰;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito (il Responsabile della gestione delle segnalazioni non ha svolto alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta)¹⁰¹;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse¹⁰².

A tale scopo l'attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo¹⁰³.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole¹⁰⁴.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima Autorità, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.¹⁰⁵

DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni entro termini ragionevoli;

¹⁰⁰ ANAC, LLG, p. 44.

¹⁰¹ *Ibidem*.

¹⁰² Art. 6, Decreto.

¹⁰³ Art. 7, c. 1, Decreto.

¹⁰⁴ Art. 7, c. 2, Decreto.

¹⁰⁵ Art. 7, c. 3, Decreto.

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia¹⁰⁶, dunque, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui la persona segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante piattaforme web o social media oppure quando il soggetto si rivolga direttamente ad un giornalista¹⁰⁷.

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.

In quest'ottica, è opportuno che le divulgazioni pubbliche "anonime", ove possibile, (ad esempio da organi di stampa o piattaforme web), siano registrate/catalogate e conservate da parte dell'ente che ne ha conoscenza, rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del segnalante che intenda disvelare la propria identità ed essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni a seguito della divulgazione¹⁰⁸.

A garanzia del rispetto dell'obbligo di riservatezza, il Decreto prevede che, in caso di violazione di tale obbligo, ANAC applichi ai titolari del trattamento una sanzione amministrativa pecuniaria.

DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA ORDINARIA O CONTABILE.

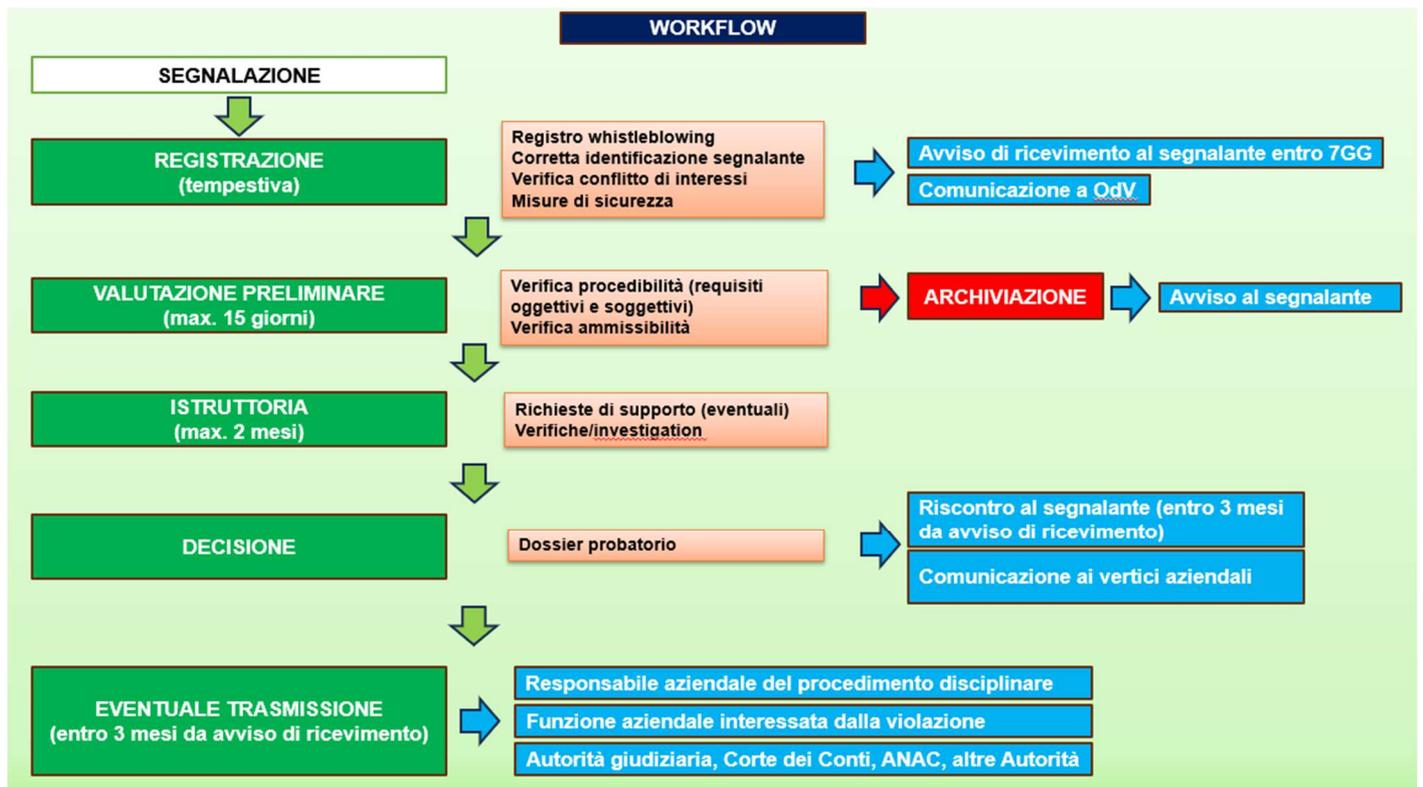
Un ulteriore canale di segnalazione è rappresentato dalla denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, utilizzabile, per le organizzazioni del settore privato, per violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento.

¹⁰⁶ Art. 14, c. 1 e c. 2, Decreto.

¹⁰⁷ ANAC, LLG, p. 53.

¹⁰⁸ *Ibidem*.

ALLEGATO II – WORKFLOW



ALLEGATO III - INFORMATIVA PRIVACY

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI NELL'AMBITO DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)

resa in conformità agli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 [di seguito "GDPR"]

Strega Alberto Benevento S.p.a. desidera informarLa, in quanto soggetto "**Interessato**", in relazione al trattamento dei dati personali, in conformità a quanto previsto dagli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR, per la gestione del processo di segnalazione di condotte illecite (Whistleblowing).

Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati personali è **Strega Alberto Benevento S.p.a.**, con sede legale in Largo Angelo Fochetti, 29 – 00154 Roma (RM) e può essere contattato ai seguenti riferimenti:

- Tel. 0824/50102
- E-mail: privacy@strega.it

Responsabile della Protezione Dati (RPD/DPO)

Il **Responsabile della Protezione Dati – RPD** (o **Data Protection Officer – DPO**) può essere contattato ai seguenti riferimenti:

- e-mail: rp@strega.it.

Categorie di dati personali

I Suoi dati personali, per i quali si intendono tutte le informazioni direttamente o indirettamente riferibili alla Sua persona, saranno trattati da **Strega Alberto Benevento S.p.a.** per le sole finalità istituzionali di cui al paragrafo successivo, nel rispetto dei principi previsti dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 e d.lgs. 196/2003 e s.m.i.) e sono rappresentati da:

I dati personali sono trattati per le finalità indicate al paragrafo successivo e sono rappresentati da:

- **Dati comuni:** dati anagrafici (cognome, nome, C.F., luogo e data di nascita, documento di identità, etc.) dati di contatto (indirizzo, e-mail, tel., cell., PEC, etc.), informazioni contenute nella segnalazione e documenti allegati, relativi ai fatti, alla condotta illecite ed ai terzi coinvolti.
- **Dati particolari:** dati di natura particolare eventualmente contenuti nella segnalazione (es. dati relativi alla salute).

Finalità e Basi giuridiche del trattamento

Il trattamento dei dati personali indicati sarà diretto al perseguimento delle seguenti **finalità istituzionali**:

- a) gestione efficace del processo di segnalazione di condotte illecite verificatesi nell'ambito del contesto organizzativo del titolare;
- b) svolgimento di attività istruttoria ed adozione di eventuali provvedimenti conseguenti all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Non è richiesto il consenso dei soggetti interessati.

Il trattamento, per le finalità predette, non prevede l'acquisizione del Suo consenso ma è legittimato da condizioni di liceità (**basi giuridiche**), espressamente previste dalla normativa vigente rappresentate da:

- **adempimento di obblighi di legge** cui è soggetto il Titolare del trattamento – art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR, con particolare riferimento al D.Lgs. 24/2023 che recepisce la Direttiva europea 2019/1937 (c.d. Direttiva Whistleblowing);
- **esecuzione di compiti di interesse pubblico** – art. 6, par. 1, lett. e) del GDPR;

- (per il trattamento di eventuali dati particolari) **esecuzione di un compito di interesse pubblico rilevante** – art. 9, par. 2, lett. g).

Modalità del trattamento e natura del conferimento dei dati personali

Il trattamento avverrà nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza e degli altri principi previsti dalla vigente normativa, nazionale ed europea, in materia di protezione dei dati personali. I dati saranno trattati tramite l'utilizzo di sistemi informatizzati e di supporti cartacei, limitatamente alle sole finalità enunciate e riguarderà i soli dati personali necessari allo svolgimento delle attività indicate. Il trattamento sarà effettuato unicamente da personale appositamente autorizzato ed istruito allo scopo.

Il conferimento dei dati personali è volontario, in quanto la segnalazione avviene su spontanea iniziativa del segnalante. Il mancato conferimento, tuttavia, comporta l'impossibilità di acquisire la segnalazione e porre in essere le conseguenti attività di gestione e riscontro.

Durata della conservazione

I Suoi dati personali saranno trattati per la durata necessaria al conseguimento delle finalità connesse allo svolgimento delle attività istituzionali. In particolare, i dati saranno conservati in conformità alle norme sulla conservazione della documentazione amministrativa e, in generale, nel rispetto degli obblighi di archiviazione e dei limiti previsti dalla legge, per il solo tempo strettamente necessario al perseguimento delle finalità sopraindicate, fatto salvo il maggior tempo necessario per adempiere ad obblighi di conservazione cui il Titolare è tenuto in ragione della natura del dato o del documento o in esecuzione di specifici obblighi di legge.

Destinatari della comunicazione dei dati

I Suoi dati personali non saranno diffusi, fatte salve le ipotesi di pubblicazione obbligatoria previste dalle norme in materia di trasparenza amministrativa. I suoi dati non saranno, inoltre, trasferiti verso paesi terzi (extra UE) o ad organizzazioni internazionali.

I dati medesimi potranno tuttavia essere comunicati ai seguenti soggetti:

- personale interno, debitamente autorizzato, istruito e formato in materia di protezione dei dati personali;
- fornitori di servizi e soggetti terzi in rapporto contrattuale con il Titolare che effettuino operazioni di trattamento dei dati personali, designati quali "Responsabili del trattamento" ex art. 28 GDPR e tenuti al rispetto degli obblighi in materia di protezione dei dati, in virtù di un apposito atto stipulato con l'istituto. L'elenco aggiornato dei Responsabili del trattamento è pubblicato sul sito web <https://www.strega.it>;
- Pubbliche Autorità (es. ANAC, Corte dei Conti);
- altri Enti pubblici se la comunicazione è prevista da disposizioni di legge o su richiesta, adeguatamente motivata;
- soggetti legittimati ad accedere ai dati in forza di disposizioni di legge, normative e regolamenti.

Diritti dell'interessato

In qualità di soggetto "Interessato", Lei potrà esercitare, i diritti previsti dagli artt. 15-22 del GDPR. In particolare:

- il diritto di **accesso** ai Suoi dati personali e a tutte le informazioni relative al trattamento;
- il diritto di ottenere la **rettifica** o l'**integrazione** dei dati personali inesatti e/o incompleti;
- il diritto di ottenere la **cancellazione** dei dati personali, nel rispetto delle eccezioni previste al paragrafo 3 dell'articolo 17 del GDPR e purché non sussistano obblighi di conservazione del dato previsti dalla legge;
- il diritto di ottenere dal Titolare la **limitazione** del trattamento;
- il diritto alla **portabilità** dei dati personali;
- il diritto di **opposizione** al trattamento dei dati personali.

I diritti sopracitati sono esercitabili contattando il Titolare del trattamento o il Responsabile del trattamento (RPD/DPO) ai riferimenti indicati, specificando nella richiesta il diritto che si intende esercitare ed allegando copia di un documento di identità in corso di validità, ai fini della corretta identificazione del soggetto richiedente.

Diritto di reclamo

In quanto soggetto "Interessato", potrà inoltre presentare **reclamo** al Garante per la Protezione dei Dati Personali, secondo le modalità indicate sul sito web istituzionale dell'Autorità (www.garanteprivacy.it), in caso di illecito trattamento o di ritardo nella risposta del Titolare ad una richiesta inerente i Suoi diritti.