INDUSTRIA MATERIALI FOTOCHIMICI

# PROCEDURA SEGNALAZIONE ATTIVITÀ ILLECITE
# "WHISTLEBLOWING"

| | |
|---|---|
| Codice doc: | 01 |
| Emissione | 27marzo 2023 |
| Periodo di revisione | Al variare delle procedure di séguito previste o al variare dell'attività svolte |
| Redatta da: | **IMAF S.P.A. INDUSTRIA MATERIALI FOTOCHIMICI** |
| Livello di riservatezza | Consultazione libera |
| Livello di diffusione | Massimo |
| Responsabile del documento | Rappresentante legale di IMAF S.p.A |
| Destinatari | Azionariato / sottoscrittori di quote<br>Organi sociali<br>Organi di controllo<br>Dipendenti e collaboratori a qualunque titolo<br>Clienti, fornitori, partner, consulenti<br>Lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, candidati, lavoratori in prova, ex dipendenti<br>In generale, chiunque sia in relazione di interesse con l'*Organizzazione*<br>Titolare del trattamento / referente privacy / DPO se presente |
| Obiettivi | Garantire che l'*Organizzazione* sia informata di eventuali comportamenti illeciti o impropri da parte dei propri dipendenti o di terze parti che potrebbero danneggiare l'*Organizzazione* stessa e/o i suoi interessi. Interrompere e denunciare alle autorità giudiziarie in caso di evidenze di reato |
| Criteri – Normativa di riferimento principale | D. Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva UE 1937/2019<br>L. 179/2017<br>L. 190/2012<br>Codice Penale<br>D.Lgs. 231/2007<br>T.U. 81/2008 in materia di salute e sicurezza<br>D. Lgs 231/2001<br>GDPR<br>C.d. "Codice della privacy" |
| Allegati | Modulo segnalazione scritta<br>Link alla piattaforma di segnalazione<br>Informativa trattamento dati |

## SOMMARIO


**1. INTRODUZIONE** ..... 4
**2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO** ..... 4
**3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO** ..... 5
**4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE** ..... 6
**5. ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI** ..... 8
**6. LE SEGNALAZIONI ANONIME** ..... 8
**7. CANALI DI SEGNALAZIONE** ..... 8
7.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO ..... 9
7.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO, ANAC ..... 10
7.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA ..... 10
7.4 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA ..... 11
**8. SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO E TUTELA DELLA RISERVATEZZA** ..... 11
8.1 SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO ..... 11
8.2 TUTELA DELLA RISERVATEZZA ..... 11
**9. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE** ..... 13
**10. TUTELA CONTRO RITORSIONI E DISCRIMINAZIONI** ..... 14
**11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI** ..... 16

## 1. INTRODUZIONE

Il procedimento di gestione della segnalazione di illeciti (Whistleblowing) costituisce lo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che potrebbero costituire illeciti o irregolarità commessi all'interno dell'organizzazione in cui il segnalante lavora o collabora a vario titolo, in conformità a quanto previsto dal nuovo d.lgs. n.24 del 10 marzo 2023 attuativo della Direttiva Europea n.1937/2019.

Obiettivo principale della direttiva è quello di prevedere, all'interno di tutti gli Stati membri, una disciplina organica per la protezione dei Whistleblowers sotto un duplice profilo:

1. garantendo la tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante;
2. assicurando il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli enti in funzione della prevenzione dei reati grazie all'istituzione di canali interni ed esterni.

A questo scopo, il d.lgs. n.24/2023 abroga la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing e raccoglie in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Il nuovo decreto, infatti, prevede una disciplina organica e uniforme per garantire una tutela maggiore del whistleblower e l'utilizzo dello strumento delle segnalazioni nei limiti e nelle modalità in esso contenuti. Le novità principali riguardano, in particolar modo:

- l'ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, che possono essere protetti per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (nelle società con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica (tramite stampa o social media);
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica; - le specifiche sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e coinvolgimento a tal fine di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito.

## 2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 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*" prevede e disciplina, al Capo III, una serie di *Misure di protezione* ampliando di fatto il perimetro della normativa del whistleblowing.

Il decreto richiamato delinea una protezione rafforzata garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e qualsiasi ulteriore e diversa informazione da cui possa, anche in via indiretta, desumersi.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 1 e 2 del d.lgs. 24/2023, il whistleblower - persona segnalante– è la persona fisica che effettua la segnalazione, la denuncia all'Autorità giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni su 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 è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

## 3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

L'art. 3 del decreto in oggetto ha esteso l'obbligo di dotarsi di una procedura di segnalazione anche ai "soggetti del settore privato" (aziende) con più di 49 lavoratori ed alle aziende dotate di MOG.

Esso si applica, quindi:

- ai dipendenti,
- ai lavoratori autonomi,
- ai liberi professionisti
- ai consulenti,
- ai volontari
- ai tirocinanti,
- agli azionisti
- alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza,
- ai candidati,
- ai lavoratori in prova, e
- agli ex dipendenti.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, ossia la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

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

## 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il nuovo d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di **IMAF S.P.A.**

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. In particolare:

| VIOLAZIONE OGGETTO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA | |
|---|---|
| Disciplina precedente (L. n. 179/2017 - LLGG ANAC n. 469/2021) | Disciplina attuale (D.lgs. n. 24/2023) |
| Illeciti civili;<br><br>Illeciti amministrativi;<br><br>Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;<br><br>Illeciti penali: limitatamente ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale;<br><br>Irregolarità (le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico). | Illeciti civili;<br><br>Illeciti amministrativi;<br><br>Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.<br><br>NOVITA':<br>Illeciti penali; Illeciti contabili;<br><br>Irregolarità - Non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.<br>- gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, o seppur non indicati nell'allegato,<br>- quelli che riguardano: 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 dei sistemi informativi;<br>- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art.325 TFUE ;<br>- atti o omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art.26, par.2, del TFUE 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;<br>- informazioni sulle violazioni, 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 ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni |

Più semplicemente:

1. violazioni a normative interne aziendali e/o in goni caso idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale di **IMAF S.P.A.**:
   - reali e persistenti abusi di potere, corruzione, frode, furti e altri comportamenti scorretti;
   - violazione di policy interne o del codice etico (ove esistente);
   - rischi di reati su servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
   - sicurezza e conformità dei prodotti, anche in relazione al rischio per la salute;
   - sicurezza nei settori dei trasporti ferroviari, stradali, marittimi;
   - pratiche che mettono a rischio la salute e la sicurezza dei lavoratori o che causano danni ambientali;
   - sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali;
   - diffusione illecita di dati personali: tutela della vita privata e dei dati personali e sicurezza delle reti digitali e dei sistemi informativi.
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione.
3. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Le disposizioni del Decreto non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere

personale della persona segnalante o della persona che ha sporto 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 sovraordinate;

- alle segnalazioni di violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al predetto decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, quand'anche non indicati nel citato all'allegato al decreto 231
- 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 europea.

*

La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse all'integrità dell'organizzazione, al fine d i valorizzarne l'etica e per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i principi di legalità e buon andamento dell'azione gestoria.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono *irrilevanti* ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

## 5. ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

È necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

## 6. LE SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime sono segnalazioni sprovviste di elementi che rendano possibile l'identificazione di colui/colei che ha inviato il messaggio. La normativa ha introdotto tale possibilità per incentivare eventuali segnalanti a condividere i sospetti illeciti riducendo il timore di andare incontro a conseguenze negative (mobbing, demansionamento, licenziamento, ecc.). Tale presupposto consente alle persone di tutelare la propria identità attraverso la creazione di un rapporto di fiducia tra azienda e segnalante.

Le segnalazioni anonime devono essere, comunque, sempre ben circostanziate.

## 7. CANALI DI SEGNALAZIONE

### 7.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

| | |
|---|---|
| Istituzione del canale | Definizione con atto organizzativo / delibera CdA.<br>Informate anche le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art.51 del d.lgs. n.81/2015. |
| Riservatezza | Garanzia della riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia:<br>- della persona segnalante;<br>- del facilitatore<br>- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;<br>- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. |
| Modalità di segnalazione | In forma scritta:<br>- tramite modulo allegato alla presente;<br>- tramite piattaforma informatica online, disponibile sulla intranet e sul sito https://imaf.comunicazioneilleciti.it<br>In forma orale:<br>- mediante un incontro diretto da chiedere all'Organismo di vigilanza all'indirizzo aziendale |
| Gestione della segnalazione | La gestione del canale interno di segnalazione sarà affidata ad un professionista incaricato che agirà quale componente unico dell'**Organo di Vigilanza** che agirà quale soggetto *Autorizzato al trattamento* ai sensi della normativa GDPR.<br>il quale, ricevuta la segnalazione:<br>- la protocolla sul registro riservato, attribuendo un codice univoco progressivo e registrando data e ora di ricezione; rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;<br>- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;<br>- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;<br>- fornisce, alla persona segnalante, una conferma di ricezione entro sette giorni dalla data di segnalazione; fornisce un riscontro alla segnalazione anche comunicando andamento o termini dell'istruttoria eseguita, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento. |

La gestione del canale può essere affidata ad una ricorsa interna o ad un ufficio interno autonomo appositamente designato e costituito da personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione; oppure affidata ad un soggetto esterno dotato di autonomia e costituito da personale specificamente formato.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto da quello designato dalla presente procedura deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

**IMAF S.P.A.** ha deciso di affidare ad un **Organo monocratico di gestione** della segnalazione il compimento di tutto quanto necessario a dar seguito alla comunicazione dell'illecito**; questo è composto da un professionista esterno all'Azienda, ufficialmente incaricato ed opportunamente competente.**

### 7.2 Canale di segnalazione esterno, ANAC

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC quando:

- il canale di segnalazione interna non sia attivo o, se attivo, non conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. n.24/2023;
- abbia già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- abbia fondati motivi di ritenere che alla segnalazione non venga dato efficace seguito o che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC tramite piattaforma informatica gestisce le segnalazioni esterne che possono essere rese in forma scritta o in forma orale -attraverso apposite linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale- oppure, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il canale di segnalazione esterno garantisce l'anonimato tramite strumenti di crittografia, la riservatezza della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Anche l'ANAC ha specifici doveri di attivazione e riscontro nei confronti del whistleblower: deve dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante o salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso della persona pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

L'ANAC:

- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolge l'istruttoria necessaria a dar seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunica alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

Quando le segnalazioni riguardano violazioni che non rientrano nella sua competenza, l'ANAC dispone l'invio delle segnalazioni all' autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

### 7.3 Divulgazione pubblica

IL D.lgs. n.24/2023 prevede la possibilità, solo qualora ricorrano determinati presupposti, di segnalare illeciti mediante le divulgazioni pubbliche.

L'art. 15 del D.lgs. 24/23 prevede che la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al

momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna (anche in via diretta) e non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere 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.

### 7.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria

È consentita ai soggetti tutelati la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo -in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p.- di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. L'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

## 8. SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO E TUTELA DELLA RISERVATEZZA

### 8.1 Sottrazione al diritto di accesso

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. Della L. 7 agosto 1990, n. 241 nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33.
Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

### 8.2 Tutela della riservatezza

La disciplina introdotta dal D.lgs. 24/2023 rinforza notevolmente la protezione della persona segnalante, garantendo una maggiore tutela della riservatezza.

| Tutela della riservatezza | |
|---|---|
| Disciplina precedente (L. n. 179/2017 – | Disciplina attuale (D.lgs. n. 24/2023) |

| LLGG n. 469/2021) | |
|---|---|
| L'identità del segnalante non può essere rivelata. In base alle LLGG il divieto di rivelare l'identità del segnalante riguarda il nominativo del segnalante e tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. | L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa 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. |
| Come è garantita la riservatezza del segnalante<br>nell'ambito giurisdizionale?<br>- Nel procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.<br>- Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo la suddetta chiusura, ad avviso di ANAC, l'identità del segnalante può essere svelata dall'Autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso. | Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito giurisdizionale?<br>- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.<br>- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. |
| Come è garantita la riservatezza del segnalante<br>nell'ambito del procedimento disciplinare?<br>- Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Ad avviso di ANAC il segnalante deve acconsentire espressamente alla rivelazione della propria identità. | Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare?<br>- Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. |
| Sono corollari della tutela della identità del segnalante:<br>- gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti di crittografia;<br>- sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli | Sono corollari della tutela della identità del segnalante:<br>- gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti di crittografia;<br>- sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allega<br>- ta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e secondo ANAC dall'accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013; |

| | |
|---|---|
| artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e secondo ANAC dall'accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013;<br>- rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali. | - rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali.<br>NOVITÀ<br>La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.<br>La riservatezza del segnalante si tutela anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.<br>Per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, è necessaria una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione nei seguenti due casi:<br>- procedimenti disciplinari nei quali il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;<br>- procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove nei quali la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. |

## 9. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- 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 di applicazione della normativa;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di questa procedura.

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

La protezione è garantita anche nel caso di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazioni 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 dell'Unione europea, in conformità alle previsioni della presente normativa.

Le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciate è irrogata

una sanzione disciplinare 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.

## 10. TUTELA CONTRO RITORSIONI E DISCRIMINAZIONI

La persona che segnala una condotta illecita di cui sia venuta a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere, per tale ragione, sanzionata né sottoposta ad azioni disciplinari ingiustificate o ad ogni altra forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Per ritorsione si intende: "*qualsiasi comportamento, atto o 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*"

| RITORSIONI | |
|---|---|
| Disciplina precedente (L. n. 179/2017 – LLGG n. 469/2021) | Disciplina attuale (D.lgs. n. 24/2023) |
| Come può configurarsi una ritorsione o una misura discriminatoria<br>Con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.<br><br>Quali sono le ritorsioni o le misure discriminatorie:<br>□ Sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento (ritorsioni espressamente menzionate dalla legge);<br>□ Misure organizzative aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione che producono effetti di discriminazione o ritorsivi (riferimento a misure discriminatorie o ritorsive non tipizzate).<br><br>Esemplificazioni di ritorsioni o misure discriminatorie proposte da ANAC:<br>- irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;<br>- proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;<br>- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni; | Come può configurarsi una ritorsione.<br><br>Con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Necessità di un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia e la presunta ritorsione.<br><br>NOVITÀ<br>La ritorsione può essere anche tentata o minacciata. La ritorsione provoca o può provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.<br><br>Quali sono le ritorsioni<br>La nuova disciplina non fa più riferimento né a misure discriminatorie né a misure organizzative aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione ma provvede ad una elencazione delle ritorsioni molto più ampia rispetto alla precedente disciplina, pur tuttavia, con carattere non esaustivo:<br>- licenziamento, sospensione o misure equivalenti; |

| | |
|---|---|
| - pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;<br>- valutazione della performance artatamente negativa;<br>- mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;<br>- revoca ingiustificata di incarichi;<br>- ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;<br>- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);<br>- sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.;<br>- mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto;<br>- per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica le ritorsioni possono consistere in: ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54-bis, co.2, ultimo periodo d.lgs. 165/2001. | - retrocessione di grado o mancata promozione;<br>- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;<br>- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;<br>- note di demerito o referenze negative;<br>- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;<br>- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;<br>- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;<br>- 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;<br>- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;<br>- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;<br>- 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;<br>- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso;<br>- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. |

| CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DALLE RITORSIONI |
|---|
| 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. |
| La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.lgs. 24/2023. |
| È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le<br>misure ritorsive subite. |
| Non sono sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio". |
| Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica. In difetto di tali condizioni o le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di |

whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica; o 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

## 11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'art. 13 disciplina la protezione dei dati personali dei trattamenti dei dati personali che riguardano le segnalazioni ed estende tutele di cui al GDPR e Codice privacy all'intero processo di segnalazione.

I dati non utili alla segnalazione devono essere immediatamente cancellati nel rispetto dei principi di finalità e minimizzazione del trattamento.

Vengono riconosciuti i diritti degli interessati di cui agli artt. 15 e ss. del GDPR ferme restando alcune eccezioni all'esercizio di essi qualora sussistono paritetici diritti alla tutela del segnalante.

Il soggetto ricevente opera in qualità di titolare del trattamento ed è tenuto a fornire specifiche informazioni nel rispetto del principio di trasparenza e dell'art. 13 del GDPR ai segnalanti, nonché ad attuare, come anzidetto, specifiche misure tecniche e organizzative volte ad evitare che si verifichino rischi per i diritti e le libertà degli interessati.

La finalità del trattamento è quella di predisporre un canale di segnalazione in grado di rispettare tanto la riservatezza del segnalante, quanto l'esattezza del processo instaurato. È riconosciuto il diritto del segnalante ad adire l'Autorità competente, l'ANAC, qualora la segnalazione interna effettuata non abbia avuto seguito. In tal caso, l'Autorità potrebbe dar seguito ad un'indagine circa la corretta gestione della segnalazione.

È previsto uno specifico piano sanzionatorio con un massimo edittale di cinquanta mila euro nell'ipotesi in cui venga accertato che non siano stati istituiti canali idonei di segnalazione o qualora la segnalazione sia stata ostacolata o sia stata violata la riservatezza dei soggetti.