

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

SOMMARIO

1	FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	3
2	SCOPO E FINALITÀ DELL'ATTO ORGANIZZATIVO	3
3	DESTINATARI (AMBITO SOGGETTIVO)	3
4	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
5	CANALI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	5
5.1	SEGNALAZIONE INTERNA	5
5.2	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	6
5.3	SEGNALAZIONE ESTERNA	7
5.4	DIVULGAZIONE PUBBLICA	7
5.5	DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	7
6	TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	8
7	MISURE DI PROTEZIONE	9
7.1	TUTELA DA EVENTUALI MISURE RITORATIVE ADOTTATE DALL'ENTE IN RAGIONE DELLA SEGNALAZIONE (INTERNA E ESTERNA), DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA EFFETTUATA	9
7.2	MISURE DI SOSTEGNO	11
7.3	RESPONSABILITÀ E LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	11
8	DISCIPLINA SANZIONATORIA	11
9	REVISIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO	12

1 Fonte normativa e natura dell'istituto

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 costituisce oggi la normativa di attuazione in Italia della "Direttiva Europea n. 1937/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (il "D.Lgs. n. 24/23"). Tale istituto consiste nella possibilità di effettuare segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile, delle informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea e cioè sui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (c.d. "Whistleblowing" e il soggetto che le effettua è il c.d. "Whistleblower").

2 Scopo e finalità della procedura organizzativa

Lo scopo dell'atto organizzativo è definire e regolamentare le modalità di gestione del Whistleblowing: si forniscono chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni interne ("Segnalazione"), si evidenziano altresì gli altri canali previsti dalla normativa (segnalazione esterna, divulgazione pubblica e denuncia alle Autorità) e si illustrano le forme di tutela previste dalla normativa, intendendosi qui integralmente richiamata la normativa di riferimento.

3 Destinatari (ambito soggettivo)

Il presente atto organizzativo è destinato a tutti i soggetti indicati dall'art. 3 D.Lgs. n. 24/23. Nello specifico, i segnalanti possono essere:

- dipendenti a tempo determinato e indeterminato presso la società;
- soggetti in periodo di prova o in fase di colloquio presso la società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la società;
- ex dipendenti della società;
- azionisti della società;
- amministratori e soggetti con funzione di direzione e controllo, vigilanza o rappresentanza anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la società (es. componenti dei consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, componenti degli Organismi interni di Valutazione o degli Organismi interni di Vigilanza);
- fornitori di beni o servizi presso la società;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la società.

In generale, le informazioni sulle violazioni devono essere state acquisite durante una relazione lavorativa con l'Ente anche in situazioni precontrattuali (esempio: periodo di prova, fase di selezione, etc.).

4 Oggetto della segnalazione

Le violazioni che potranno essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia sono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Tali violazioni sono tassativamente individuate in comportamenti, atti, od omissioni che consistono in violazioni del diritto nazionale e del diritto dell'Unione Europea.

Tra le violazioni del diritto nazionale rientrano:

- illeciti amministrativi;
- illeciti civili;
- illeciti contabili;
- illeciti penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 o violazioni dei modelli organizzativi;
- le violazioni del diritto dell'Unione Europea (indicata nell'allegato 1 al D.Lgs. 24/23, devono però essere considerate come un riferimento dinamico).

Le informazioni, quindi, posso riguardare:

- le violazioni commesse;
- le violazioni ancora non commesse che il Whistleblower ragionevolmente ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti;
- gli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili:

- le notizie prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

Non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia (D.Lgs. n. 24/2023 art.1, comma 2):

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del 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 sovraordinate (sono escluse le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato);
- le segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le 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.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Whistleblower sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

I motivi che hanno indotto il Whistleblower a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive. Resta comunque fermo che quelle legate a interesse personale non devono essere considerate come segnalazione di whistleblowing.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverle e gestirle.

È necessario che risultino chiare:

- a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione (divulgazione pubblica e denuncia);
- b) la descrizione del fatto;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (divulgati e denunciati).

È utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione (divulgazione e denuncia), nonché l'identificazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

5 Canali e modalità di presentazione delle segnalazioni

5.1 Segnalazione interna

L'azienda TERMOPLAST S.R.L. ha attivato un'apposita piattaforma per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni. La piattaforma consente, in modo informatizzato, la compilazione e l'invio di un modulo di segnalazione in forma anonima (non sono richiesti dati personali del segnalante¹) oppure in forma confidenziale (sono richiesti dati personali del segnalante).

Il sistema acquisisce le segnalazioni e genera automaticamente, per ciascuna, un codice identificativo.

L'applicativo informatico sicurwhistle è disponibile nella home page del sito istituzionale di TERMOPLAST all'indirizzo <https://termoplastsrl.it/> all'apposita sezione "whistleblowing" oppure al seguente link diretto: <https://termoplast.sicurwhistle.it/>.

È altamente raccomandato per l'invio delle segnalazioni, l'utilizzo della piattaforma, in quanto la stessa, conformemente alla disposizione di cui al co. 5 dell'art. 54-bis, utilizza un protocollo di crittografia che meglio garantisce sicurezza e confidenzialità tecnologica del processo di segnalazione. Attraverso il protocollo di crittografia i dati identificativi del dipendente vengono segregati in una Sezione dedicata della piattaforma, inaccessibile se non al preposto alla gestione della segnalazione stesse.

La piattaforma consiglia di scaricare l'applicazione Tor Browser per un maggiore livello di sicurezza sulla tracciabilità all'interno del browser (es: Google Chrome, Safari, etc.) utilizzato per la segnalazione. In ogni caso, come descritto in precedenza all'interno della piattaforma di segnalazione si utilizza già un protocollo di sicurezza e di confidenzialità per il segnalante.

La piattaforma permette, al soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni, di ricevere le segnalazioni di illeciti e di dialogare con i segnalanti.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione (anonima o confidenziale) viene fatta attraverso la compilazione di un format;
- la segnalazione viene ricevuta dal preposto alla gestione delle segnalazioni e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela della riservatezza è garantita in ogni circostanza.

Qualora la Segnalazione pervenga a soggetti diversi dal preposto alla gestione delle segnalazioni, questi devono, entro sette giorni dal suo ricevimento trasmetterla al soggetto incaricato nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste a favore del Segnalante e del Segnalato dalla vigente normativa e dal presente atto organizzativo, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

¹ La persona segnalante o detto segnalante è quindi la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

5.2 Gestione delle segnalazioni interne

Chi gestisce le segnalazioni è tenuto al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela delle persone segnalanti.

Chi gestisce le segnalazioni:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante;
- può richiedere al Segnalante, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alla Segnalazione ricevuta;
- fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione).

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Per la valutazione dei suddetti requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni può far riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'Autorità, presenti nelle Linee Guida ANAC.

Ad esempio:

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

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

All'esito dell'istruttoria, il gestore fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023, per "**riscontro**" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ai sensi del medesimo articolo, co. 1, lett. n), 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 adottate.

Ciò premesso, occorre evidenziare che, per poter dare corretto "seguito" alla segnalazione, è opportuno anzitutto, come già detto, vagliarne l'ammissibilità. Ad avviso dell'Autorità, spetta poi a chi gestisce la segnalazione compiere una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare 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. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

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

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, 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 segnalante.

5.3 Segnalazione esterna

La segnalazione può essere effettuata anche esternamente tramite il canale dedicato di ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

È possibile ricorrere al canale di segnalazione esterno quando sussiste una delle seguenti condizioni:

- qualora nel contesto lavorativo di appartenenza non sia stato attivato un canale di segnalazione interno o non sia presente una modalità conforme al D.Lgs. 24/2023;
- qualora la segnalazione interna non abbia avuto un seguito;
- qualora il segnalante abbia legittimi motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna questa non avrebbe un efficace seguito, ovvero che possano subentrare rischi di ritorsione;
- qualora il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente per il pubblico interesse.

ANAC ha approvato specifiche linee guida con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, pubblicata il 14 luglio 2023.

5.4 Divulgazione pubblica

Un’ulteriore modalità di segnalazione consiste nella divulgazione pubblica, attraverso questa modalità le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica sono le seguenti:

- ad una segnalazione interna a cui l’amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti (in questo ultimo caso si esula dalle finalità perseguite dal decreto)

5.5 Denuncia all’Autorità giudiziaria

La segnalazione può essere rappresentata in specifica diretta denuncia all’Autorità giudiziaria e contabile. Si ricorda che il dipendente pubblico ha l’obbligo di denuncia ai sensi dell’art. 331 del codice di procedura penale: “i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell’esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio,

hanno notizia di un reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito”.

6 Tutela del segnalante e del segnalato

Il d.lgs. n. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende

La tutela della riservatezza (cfr. § 4.1) del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione.

La tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata (cfr. § 4.2) 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 (cfr. § 4.3).

La tutela della riservatezza del segnalante

L'identità del Whistleblower (e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità compresa la documentazione allegata alla Segnalazione) viene protetta e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Al fine di garantire la massima riservatezza, l'accesso alla documentazione è consentito solo al soggetto preposto alla gestione della segnalazione e il trattamento dei dati e delle informazioni viene improntato alla massima cautela. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Inoltre, l'incaricato oscura i dati personali e le informazioni relativi ai soggetti la cui identità deve essere tenuta riservata, qualora per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

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.

La tutela della riservatezza è assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Whistleblower 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 del Whistleblower sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile i fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Whistleblower alla rivelazione della propria identità (con comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione).

È dato avviso al Whistleblower mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi sopra descritta, e cioè nell'ambito del procedimento disciplinare, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità del segnalante e delle informazioni riservate è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Inoltre, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Whistleblower è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. (e cioè 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”).

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria.

Il rispetto dell'obbligo di riservatezza impone che le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscono tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione (ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti).

La Segnalazione e la documentazione ad essa collegata è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 33/2013, nonché all'accesso di cui all'art. 2-undecies comma uno, lett. f) del D.Lgs. 196/ 2003.

Nell'ambito di una Segnalazione, la persona coinvolta nella o la persona menzionata nella Segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della Segnalazione, (divulgazione pubblica o denuncia) non possono esercitare i diritti previsti dagli articoli dal 15 al 22 del Regolamento Europeo 679/2016 (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenere la cancellazione, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Alla persona coinvolta nella o la persona menzionata nella segnalazione è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.

Il divieto di rilevare l'identità del Whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del Whistleblower ma anche a 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 Whistleblower.

Ove sia necessario invece coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o se indispensabili esterni all'amministrazione, il gestore della segnalazione non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della Segnalazione, prestando in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del Whistleblower.

Vi sono due casi in cui è possibile rivelare l'identità del Whistleblower e cioè si deve concorrere la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del Whistleblower.

7 Misure di protezione

7.1 Tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione (interna e esterna), divulgazione pubblica e denuncia effettuata

Nei confronti del Whistleblower (del soggetto che effettua una segnalazione interna, esterna, una divulgazione pubblica o una denuncia) non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione.

Per ritorsione si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto" (art. 2, comma 1, lettera m) Decreto n. 24/23).

La ritorsione comprende atti, provvedimenti, comportamenti e omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

Affinché si possa configurare una ritorsione, è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento / atto / omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

Di seguito, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni, ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/23:

- 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) e note di merito negative o le referenze negative;
- 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 di conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una autorizzazione o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Possono altresì costituire ritorsioni, ad esempio, la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance altamente negativa, una revoca ingiustificata di incarichi, un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (esempio: ferie, congedi).

La legge prevede una presunzione che determinati comportamenti nei confronti del Segnalante (persona denunciata o che effettua la divulgazione pubblica) siano stati posti in essere in ritorsione e l'inversione dell'onere probatorio in materia. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Chi ritenga di essere di aver subito una ritorsione, conseguente alla Segnalazione (divulgazione pubblica e denuncia) può comunicare la presunta ritorsione esclusivamente ad ANAC.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo, ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del Lavoro.

Le condizioni per l'applicazione della tutela delle ritorsioni sono le seguenti:

- 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 del decreto;
- la segnalazione (o divulgazione pubblica) è stata effettuata secondo le modalità previste;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le 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.

Le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- 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;
- 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));
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

Si precisa che viene meno la tutela delle ritorsioni, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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.

7.2 Misure di sostegno

Come previsto dal D.Lgs. 24/23 (art. 18), il Whistleblower può usufruire delle misure di sostegno fornito dagli enti del Terzo settore, con istruzioni e informazioni reperibili sul sito internet di ANAC.

7.3 Responsabilità e limitazione di responsabilità del whistleblower

Si intendono qui richiamate le disposizioni del D.Lgs. 24/23 (art. 20) inerenti le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

In particolare, non è punibile il Whistleblower che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma tre, del D.Lgs. n. 24/23 o relative alla tutela del diritto di 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, vi fossero motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 D.Lgs. n. 24/23.

Nel caso sopra descritto, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile e amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il Whistleblower non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

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 violazione.

8 Disciplina sanzionatoria

ANAC ha poteri sanzionatori, ai sensi dell'art.21 del D.Lgs. n. 24/2023 applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, sanzioni amministrative pecuniarie, di seguito ne vengono riportate degli estratti dalle linee guida:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già 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.

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

9 Revisione dell'atto organizzativo

Il presente atto organizzativo potrà essere oggetto di revisione in relazione a sopravvenuti interventi normativi o regolamentari ovvero a seguito di segnalazioni, contributi, suggerimenti pervenuti dagli stakeholder.