

# **Whistleblowing**

## **Guida Pratica**

**MAYA S.r.l.**

## **PREMESSA**

La Maya S.r.l., in attuazione della disciplina dettata dal d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24, al fine di sensibilizzare i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti nella sua applicazione e di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, ha adottato, con delibera dell'Amministratore Unico, del 25.11.2024, il presente documento, inserendolo quale parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello").

Il documento consta di una parte generale, in cui sono esplicate le principali novità introdotte con il D.lgs. n. 24/23 anche alla luce delle *"Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* e di una parte speciale, ove sono descritte le *policies*, le procedure e le modalità operative adottate dell'Ente per la gestione delle segnalazioni interne ovvero esterne.

# PARTE GENERALE

## LA NUOVA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

Con il d. lgs. 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 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*” (cosiddetta disciplina del *whistleblowing*).

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 comunicazioni sicuri, sia all’interno di una organizzazione sia all’esterno. Parallelamente si persegue 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.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente dettata dal combinato disposto degli artt. 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (c.d. TUPI per gli enti pubblici), 5, co. 2-ter e 2-quater del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e 3 del d.lgs. 179/20017, racchiudendo in un unico testo normativo 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 è stato infine completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche “LG ANAC”) adottate con delibera 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.

## 1. AMBITO DI APPLICAZIONE

### 1.1. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE: I DESTINATARI DELLA NUOVA DISCIPLINA

Il Decreto individua l’ambito oggettivo di applicazione della disciplina e vi ricomprende tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti, gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con i citati enti o il rapporto è cessato se,

rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

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

## **1.2. GLI ENTI TENUTI A RISPETTARE LA DISCIPLINA**

Sono tenuti ad applicare la disciplina tutti gli enti sia pubblici che privati.

I soggetti del settore pubblico sono le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti, gli enti pubblici economici, i concessionari di pubblico servizio, le imprese a controllo pubblico e le imprese *in house*, anche se quotate.

I Soggetti del settore privato sono quelli che:

- a) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- c) 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 50 lavoratori subordinati.

Per il calcolo della media annua dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato, occorre fare riferimento, di volta in volta, all'ultimo anno solare precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso. Più precisamente, ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31/12 dell'anno solare precedente, contenuto nelle visure camerali. Quando l'impresa è di nuova costruzione, considerato che il dato viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura.

## **1.3. I SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE IN CASO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il Decreto per quanto concerne il settore pubblico riconosce protezione in caso di segnalazione, interna o esterna, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria ai:

- dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co.2, e art. 3 D.lgs. n. 165/2001, rispettivamente con rapporto di lavoro di diritto privato o con rapporto di lavoro assoggettato a regime pubblicistico;
- dipendenti delle autorità amministrative indipendenti;
- dipendenti degli enti pubblici economici;
- dipendenti di società in controllo pubblico ex art. 2, co. 1, lett. m) del d.lgs. n. 175/2016 anche se quotate;
- dipendenti delle società *in house* anche se quotate;
- dipendenti di altri enti di diritto privato in controllo pubblico;
- dipendenti degli organismi di diritto pubblico;
- dipendenti dei concessionari di pubblico servizio;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso soggetti del settore pubblico;
- lavoratori o collaboratori che svolgano la propria attività presso soggetti del settore pubblico che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico;
- volontari e tirocinanti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico;
- azionisti (persone fisiche);
- 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 pubblico;

Il Decreto fa anche riferimento a lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico che forniscono beni o servizi o che realizzano opera in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate.

Anche il novero dei soggetti del settore privato cui è assicurata la tutela nel Decreto è molto più ampio rispetto alla precedente normativa, e ricomprende:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- volontari e tirocinanti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- azionisti (persone fisiche);

- 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 privato.

Sia per il settore privato che per il settore pubblico 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 o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

#### **1.4. I SOGGETTI CHE GODONO DELLA PROTEZIONE DIVERSI DA CHI SEGNALE, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE**

Il Decreto estende la tutela riconosciuta ai soggetti del settore pubblico e privato che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Sono ricompresi tra i soggetti tutelati:

- il facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- 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 divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo 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;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

L'espressione "*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*" si riferisce a persone legate una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o del denunciante, come colleghi, ex- colleghi e collaboratori.

### **1.5. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE: L'OGGETTO DELLA VIOLAZIONE**

L'ambito di applicazione della disciplina poggia su un regime di obblighi e tutele a geometria variabile che muta in base: I) all'oggetto della violazione; II) alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante; III) alle dimensioni dell'ente privato e all'applicabilità allo stesso della disciplina di cui al D.lgs. 231/2001.

In primo luogo, dal punto di vista oggettivo, la nuova disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1).

In particolare, le segnalazioni possono avere ad oggetto:

#### **a) Violazioni della normativa europea**

Si tratta di illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE di cui all'Allegato 1) del Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai settori: dei contratti pubblici; dei servizi, prodotti e mercati finanziari e della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; della sicurezza e conformità dei prodotti; della sicurezza dei trasporti; della tutela dell'ambiente; della radioprotezione e sicurezza nucleare; della sicurezza degli alimenti e dei mangimi e della salute e benessere degli animali; della salute pubblica; della protezione dei consumatori; della tutela della vita privata e della protezione dei dati personali nonché della sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

#### **b) Violazioni delle disposizioni normative nazionali<sup>1</sup>**

In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi ovvero contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE.

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano i reati presupposto per l'applicazione del D.lgs. n. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato decreto, anche esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel

---

<sup>1</sup> Come da Linee Guida dell'ANAC.

contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica).

Sono altresì escluse le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale e relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

## **2. DEFINIZIONE E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo, nonché su condotte volte ad occultarle.

Si deve trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Rispetto all'accezione da attribuire al "contesto lavorativo", secondo il Decreto e le LG ANAC, occorre fare riferimento ad un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

Occorre, infatti, considerare che le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto (come 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).

Al riguardo, con riferimento agli azionisti, le Linee Guida ANAC chiariscono il perimetro di applicazione della disciplina e, in particolare, delle segnalazioni, precisando che si tratta di *"coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazioni nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del ruolo di azionisti rivestito nell'impresa"*.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in fasi precontrattuali.

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.



In particolare, è necessario che risultino chiari, anche al fine del vaglio di ammissibilità:

- **i dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- **le circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificandone i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- **le generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

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

### **3. CANALI DI SEGNALAZIONE E SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE**

Il Decreto disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione. In particolare, quanto ai canali, distingue tre casi:

- a) la segnalazione attraverso un canale interno dell'ente;
- b) la segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- c) la divulgazione pubblica.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile nei casi di loro competenza.

Il Decreto pur non indicando espressamente un ordine di priorità tra le diverse modalità di segnalazione, fissa condizioni specifiche per accedere sia alla procedura esterna sia alla divulgazione pubblica; anche le LG ANAC ribadiscono una gradualità nella scelta del canale di segnalazione più idoneo al caso concreto, da un lato, ribadendo la priorità del ricorso al canale interno e, dall'altro, chiarendo, in modo puntuale le condizioni di ricorso alla segnalazione esterna e alla divulgazione pubblica.

Con riferimento alle tipologie e alle modalità per effettuare le segnalazioni, la disciplina cambia in base alle dimensioni e alla natura pubblica o privata del soggetto di appartenenza del segnalante.

In particolare, per i soggetti pubblici, il regime di protezione è più ampio e le segnalazioni possono:

- avere a oggetto violazioni del diritto interno e violazioni del diritto UE;
- essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, la divulgazione pubblica o la denuncia.

Invece, nel settore privato, operano diversi regimi. In particolare, negli enti privati che:

- non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazione del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, le segnalazioni possono
  - avere ad oggetto condotte illecite o violazioni del modello 231 ed essere effettuate solo attraverso il canale interno,
  - avere ad oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso il canale interno, il canale esterno, la divulgazione pubblica o la denuncia;
- hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e non hanno Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, la divulgazione pubblica o la denuncia.

Quanto ai **soggetti legittimati a presentare la segnalazione**, nell'ambito degli enti pubblici e privati destinatari della disciplina in oggetto, le segnalazioni possono essere fatte da:

- **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 presso soggetti pubblici e privati**
- **volontari,**
- **tirocinanti,**
- **gli azionisti**
- **le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo (art. 3 Decreto).**

#### **4. IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE**

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, gli enti pubblici e privati, rientranti nel perimetro di applicazione della disciplina sul *whistleblowing*, sono obbligati ad attivare un canale di segnalazione interno adeguato, che presenti specifici requisiti.

Inoltre, con la modifica dell'art. 6, co. 2-bis del D.lgs. 231/2001, il Decreto *whistleblowing* impone agli enti che adottano il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di prevedere all'interno dello stesso, canali di segnalazione interna conformi alle prescrizioni del Decreto, nonché il divieto di ritorsione relativo al sistema disciplinare.

#### **4.1. REQUISITI DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE**

I canali di segnalazione interna, per essere ritenuti adeguati, devono essere idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante<sup>2</sup> e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Per quanto attiene agli strumenti concreti attraverso cui attivare il canale di segnalazione interno, l'art. 4 del Decreto prevede che le segnalazioni possono essere effettuate

- In forma scritta, analogica ovvero con modalità informatiche;
- In forma orale, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione.

L'impresa è tenuta a predisporre sia il canale scritto – analogico e/o informatico – che quello orale. Con particolare riferimento allo strumento informatico le LG ANAC, in linea con il parere reso dal Garante per la protezione dei dati personali, individuano come unico strumento informatico adeguato una apposita piattaforma on-line, escludendo l'utilizzo della posta elettronica ordinaria e della PEC.

Con riferimento, invece, alla modalità scritta analogica, l'ANAC suggerisce di prevedere che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificati del segnalante, unitamente alla copia di un documento di identità; nella seconda l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "*riservata al gestore della segnalazione*".

#### **4.2. ISTITUZIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE**

---

<sup>2</sup> Il concetto di riservatezza dell'identità del segnalante è distinto dall'anonimato.

I soggetti cui si applica il Decreto, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, hanno l'onere di definire in un apposito atto organizzativo le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, predisponendo e attivando al proprio interno appositi canali di segnalazione. L'atto organizzativo con cui vengono istituite le procedure, secondo le LG ANAC, deve essere adottato con delibera dell'organo di indirizzo.

#### **4.3. INFORMATIVA ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI**

L'art. 4 del Decreto prevede che nell'implementare il canale di segnalazione interno l'impresa sia tenuta a sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.lgs. n.81 del 2015, ovvero le rappresentanze sindacali aziendali (o la rappresentanza sindacale unitaria, di seguito anche "RSU") o le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

### **5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

#### **5.1. I SOGGETTI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI**

L'art. 4, co. 2, del Decreto prevede che la gestione del canale di segnalazione interno possa essere affidata:

- a una persona fisica interna all'impresa;
- a un ufficio interno all'impresa;
- a un soggetto esterno.

Tali soggetti devono essere dotati di autonomia e specificamente e adeguatamente formati alla gestione delle segnalazioni.

La scelta di affidare la gestione del canale di segnalazione a una persona o ufficio interno ovvero a un soggetto esterno, è rimessa alla libera discrezionalità dell'ente, tenendo in considerazione l'attività esercitata e le relative responsabilità, nonché l'assetto organizzativo di cui si è dotato.

Ad ogni modo, requisito necessario che deve possedere l'ufficio (interno o esterno) ovvero la persona (interna) deputata a gestire la segnalazione è quello dell'autonomia, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del decreto.

In particolare, tale requisito 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 segnalazione.

Qualora l'impresa decida di affidare la gestione del canale di segnalazione interno a una persona fisica già presente all'interno della sua organizzazione, tale ruolo potrà essere ricoperto dal responsabile anticorruzione, ove presente, ovvero dai responsabili delle funzioni di *Internal Audit* o *Compliance*.

Tuttavia, nel caso di medie e piccole imprese nelle quali le funzioni di *Internal Audit* e *Compliance* non siano presenti, si potrebbe affidare il ruolo di gestore della segnalazione a una figura priva di mansioni operative, in modo da rispettare il criterio di autonomia previsto dalla normativa. Al riguardo, si potrebbe affidare tale ruolo ai responsabili delle funzioni legali o risorse umane, i quali già svolgono funzioni di controllo e di *compliance* normativa.

Ancora, le imprese possono decidere di affidare la gestione del canale a un loro ufficio interno preesistente o a un organo collegiale/comitato appositamente costituito e composto da soggetti interni che, nel suo complesso, risponda al requisito di autonomia necessario.

Tale comitato potrebbe essere composto, ad esempio, dai responsabili delle funzioni di controllo (*compliance* o *Internal Audit*) e di alcune delle altre funzioni aziendali in grado di gestire in maniera appropriata e diligente la segnalazione (si pensi, ad esempio, alle funzioni legali o alle funzioni risorse umane, al responsabile anticorruzione o a Comitati Etici, nonché, all'Organismo di vigilanza 231 se monocratico, o a un suo membro, se collegiale).

Inoltre, nelle imprese dotate di Modello Organizzativo 231 e con OdV (monocratico o collegiale), si può valutare di affidare a quest'ultimo, come ulteriore incarico, debitamente formalizzato, il ruolo di gestore delle segnalazioni, considerato il fatto che l'OdV già possiede i requisiti richiesti dalla disciplina in esame e che, come previsto anche dal Decreto, la disciplina *whistleblowing* è parte integrante del Modello Organizzativo 231, sulla cui osservanza l'OdV è chiamato a vigilare.

In ogni caso, anche laddove non fosse incaricato dei compiti di gestione delle segnalazioni, è opportuno che l'OdV venga comunque coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* regolamentando i necessari flussi informativi, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, alla luce della rilevanza, anche ai fini 231, delle violazioni segnalabili ai sensi del Decreto. In ogni caso all'OdV dovranno essere comunicati:

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;

- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento. A tal fine, nel Modello Organizzativo 231 dovranno essere proceduralizzati i predetti flussi informativi.

## 5.2. L'ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Decreto disciplina la gestione del canale di segnalazione prevedendo una disciplina composta da diverse attività e fasi.

Anzitutto, il gestore ricevuta la segnalazione deve rilasciare al segnalante, entro sette giorni dalla presentazione, l'avviso di ricevimento<sup>3</sup>.

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.

Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica 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.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

Infine, il Decreto (art. 4, co. 6) prevede che, qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione *whistleblowing* (es. esplicitata la dicitura "*whistleblowing*" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa vada trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento.

---

<sup>3</sup> tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa

Per quanto attiene alla procedibilità della segnalazione, il Decreto definisce i presupposti soggettivi e oggettivi necessari della segnalazione interna. Pertanto, per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, una volta ricevuta la segnalazione, verificare la sussistenza di tali presupposti e, nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Il gestore deve quindi passare alla fase di accertamento e procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la 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.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Il Decreto dispone infine che il gestore della segnalazione debba fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o – in mancanza di tale avviso – entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata, oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria se ancora non ultimata. Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

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

In tale ultimo caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le LG ANAC.

### **5.3. LA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE**

La prima tutela posta dal legislatore a favore del 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. A tale obbligo sono tenuti:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l'ANAC;
- le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

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.

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

#### **5.4. IL DIVIETO E LA PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI**

Il Decreto vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli e la stessa tutela si applica anche nei confronti degli altri soggetti assimilati al segnalante.



L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere le segnalazioni e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni subite dal segnalante. Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

Questo implica da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

#### **5.5. LA SEGNALAZIONE ALL'ANAC**

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo deve comunicare all'ANAC, che dovrà accertare l'esistenza del nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio.

Nel caso di provvedimento sanzionatorio, ove le ritorsioni accertate siano state commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'Ufficio preposto informa 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 relativa competenza.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'Ufficio preposto informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza. Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria la disposizione delle misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Questa presunzione opera solamente a favore del segnalante – e non anche a vantaggio del facilitatore – e di soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante.

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

Il segnalante perde la protezione:

- i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare. Al riguardo, l'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.

## **5.6. LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE**

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

#### **5.7. RINUNCE E TRANSAZIONI**

Il Decreto vieta, in generale, rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni.

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*.

La norma consente, tuttavia, al 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.

### **6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano in capo all'ente il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati. Pertanto, nella definizione del canale di segnalazione interna, occorre prestare particolare attenzione al rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy), affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa. Il Decreto contiene diverse disposizioni in materia di protezione dei dati personali, volte, da un lato, a definire il ruolo degli enti che attivano il canale di segnalazione interna e dei soggetti coinvolti nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni (art. 12, co. 2 e art. 13, co. 4, 5, e 6) e, dall'altro, a indirizzare l'impostazione dei modelli di ricevimento e gestione delle segnalazioni (art. 12, co. 1 e art. 13, co. 1, 2, 3 e 6 e art. 14).

#### **6.1. INQUADRAMENTO DEI TRATTAMENTI DIPENDENTI DAL RICEVIMENTO E DELLA GESTIONE DI UNA SEGNALAZIONE**

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo all'ente un trattamento dei dati personali:

- di natura comune, di natura particolare (ex "dati sensibili") e giudiziari (quali condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti e nei documenti a essa allegati;
- relativi a tutte le persone fisiche - identificate o identificabili - a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate c.d. interessati (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi);
- necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina *whistleblowing* la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento ex art. 6, par. 1, lett. c) e parr. 2 e 3, art. 9, par. 2, lett. b) e artt. 10 e. 88 del GDPR;
- realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni (art. 12, co. 1 del Decreto);
- che, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dal Decreto, presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati e, pertanto, deve essere preceduto da una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA (art. 13, co. 6 del Decreto e artt. 35 e 36 del GDPR);
- rispetto al quale, l'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (art. 13, co. 3 del Decreto e art. 2-undecies del Codice privacy).

Si segnala che, al pari degli altri trattamenti dei dati personali, anche quello relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni deve essere censito nel registro delle attività di trattamento in conformità all'art. 30 del GDPR. Pertanto, ai fini della implementazione del canale di segnalazione interna, è necessario procedere all'aggiornamento del citato registro.

## **6.2. RUOLI PRIVACY NEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

Il Decreto individua i ruoli ai fini della normativa *data protection* degli enti che attivano il canale di segnalazione interna e dei soggetti coinvolti nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni. Quanto agli enti che attivano il canale interno, essi effettuano i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di titolari del trattamento (art. 13, co. 4

del Decreto). È, pertanto, sull'ente interessato che, in via generale, ricade la responsabilità di tali trattamenti e, in particolare, della loro conformità alla disciplina sulla protezione dei dati personali. In caso di condivisione di risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni (v. supra), gli enti interessati dalla condivisione trattano i dati in qualità di contitolari del trattamento (art. 13, co. 5 del Decreto). Ai fini del trattamento congiunto, pertanto, i contitolari sono tenuti a stipulare un accordo interno che, in maniera trasparente, disciplini le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi derivanti dalla normativa privacy e rifletta adeguatamente i ruoli e i rapporti con gli interessati.

Quando l'ente affida – tutta o in parte – la gestione del canale di segnalazione a un soggetto esterno alla sua organizzazione (es. fornitore della piattaforma), quest'ultimo tratta i dati in qualità di responsabile del trattamento e, in quanto tale, deve presentare garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano la protezione dei dati.

Ai sensi dell'art. 28 del GDPR, l'esecuzione dei trattamenti da parte dei responsabili del trattamento deve essere disciplinata da un contratto o da altro atto giuridico - tra il titolare/i contitolari e il responsabile stesso - stipulato in forma scritta e recante, tra l'altro:

- le caratteristiche del trattamento affidato al responsabile, con particolare riguardo alla natura, alle finalità e alla durata del trattamento, al tipo di dati personali e alle categorie di interessati;
- gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento;
- le istruzioni per il trattamento dei dati da parte del responsabile.

Quanto alle persone fisiche preposte alla ricezione e/o alla gestione della segnalazione, esse trattano i dati in qualità di soggetti autorizzati al trattamento e, pertanto, possono trattare i dati solo se espressamente autorizzati e previamente istruiti in tal senso dal titolare ovvero dal responsabile ai sensi dell'art. 29, dell'art. 32, par. 4 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice privacy (art. 12, co. 2 del Decreto).

## **7. SISTEMA SANZIONATORIO**

In tema di regime sanzionatorio, le LG ANAC nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione. In particolare:

i) nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;

ii) nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) 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;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) 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;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) 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;
- g) 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.

## **8. ATTIVITA' DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

Il Decreto, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, mira a sensibilizzare - anche attraverso un'attività di formazione e informazione - i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione. A tal fine, il Decreto disciplina i seguenti oneri formativi e informativi:

- l'art. 4, co. 2, del Decreto prevede che gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione debbano ricevere una specifica formazione relativa alla gestione del canale;
- l'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, prevede che gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione mettano a disposizione della persona segnalante (a titolo esemplificativo, personale interno, consulenti esterni, azionisti, partner commerciali, fornitori, ecc.) informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.

## **9. SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA**

L'articolo 7 del Decreto attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile non solo ai soggetti appartenenti al settore pubblico ma anche al settore privato, che sia idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

### **9.1. LE CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA**

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC, devono sussistere alcune condizioni, ai sensi dell'art. 6 del Decreto. In particolare, il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- i. nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- ii. la segnalazione non ha avuto seguito;

- iii. ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- iv. ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Rispetto a tali condizioni, le LG chiariscono, in primo luogo, che la segnalazione esterna è possibile quando il canale interno, laddove obbligatorio, non è stato attivato o non è conforme alle prescrizioni del decreto, con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati. Inoltre, le LG, prevedono che, negli enti per i quali non è obbligatoria l'istituzione del canale interno, il segnalante non è considerato un whistleblower ai fini del decreto e non può conseguentemente trasmettere segnalazioni ad ANAC.

Con riguardo alle altre condizioni viene, altresì, specificato che la segnalazione può aver luogo quando:

- **la segnalazione interna non ha avuto seguito.** Tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal Decreto alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Ciò implica che non sussiste un diritto del segnalante al buon esito della segnalazione, ma soltanto un diritto di essere informato sull'attività svolta;
- **sussistano fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito**, ad esempio, per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi. La segnalazione esterna è ammessa anche quando vi siano fondati motivi per ritenere che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione, come ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'ente. In ogni caso, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna per il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;
- **la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.** Si fa riferimento, ad esempio, al caso



in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

## **9.2. LA PRESENTAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

In attuazione del potere/dovere a essa attribuito, l'ANAC, ha disciplinato, nelle LG e nell'apposito Regolamento, le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo che le stesse possono essere effettuate soltanto dalle persone fisiche legittimate ai sensi del Decreto.

Con riguardo alle modalità di presentazione, le segnalazioni possono essere effettuate:

- a) tramite piattaforma informatica, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione. In linea con quanto già previsto nel 2021, a tal fine si prevede infatti che i dati della segnalazione siano crittografati e i dati del segnalante siano oscurati e segregati in apposita sezione della piattaforma, in modo da renderli inaccessibili anche all'ufficio istruttore di ANAC. Sempre al fine di garantire la massima riservatezza si prevede, inoltre, la figura del Custode delle identità. Quest'ultimo è il soggetto che, su esplicita e motivata richiesta del Dirigente dell'Ufficio *Whistleblowing* interno ad ANAC, consente di accedere all'identità del segnalante, la quale tuttavia non è nota al custode stesso;
- b) oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore. Quest'ultimo è un componente dell'Ufficio ANAC competente, che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione;
- c) tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore. Nel Regolamento è precisato che per ricorrere all'incontro diretto è necessaria una richiesta motivata. Si prevede che per essere ammissibile nella segnalazione devono essere indicati: la denominazione e i recapiti del *whistleblower*, i fatti oggetto di segnalazione e l'Amministrazione o Ente in cui essi sono avvenuti, l'Amministrazione o l'Ente nel cui contesto lavorativo il *whistleblower* opera e il profilo professionale da quest'ultimo rivestito, la descrizione sintetica delle modalità con cui il *whistleblower* è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

La segnalazione esterna è considerata, inoltre, inammissibile per i seguenti motivi:

- i. manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a), del Decreto;
- ii. manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- iii. manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- iv. accertato contenuto generico della segnalazione esterna, tale cioè da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione;
- v. produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione esterna;
- vi. mancanza dei dati del Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023. 38 che costituiscono elementi essenziali della segnalazione esterna;
- vii. sussistenza di violazioni di lieve entità.

L'Ufficio Istruttore di ANAC può valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità, prevedendo anche la possibilità di integrazione istruttoria, ove necessario, tramite il canale dedicato. Qualora la segnalazione non sia dichiarata inammissibile l'ufficio può trasmettere la segnalazione e la documentazione allegata agli uffici di vigilanza dell'Autorità competente per materia.

Se le segnalazioni ricevute riguardano, invece, violazioni che non rientrano nella competenza di ANAC, l'Ufficio istruttore deve provvedere a inviare la relativa segnalazione all'autorità amministrativa competente oppure all'autorità giudiziaria (in caso di illeciti penali o erariali). Di tale trasmissione deve essere informato il segnalante.

L'autorità che riceve la segnalazione, a sua volta, sarà tenuta a svolgere l'istruttoria, garantendo la riservatezza circa l'identità del segnalante e degli eventuali soggetti coinvolti. In ogni caso, l'Ufficio 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 al segnalante:

1. l'archiviazione predisposta o che intende predisporre;
2. la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che intende effettuare;
3. l'attività già svolta dall'Ufficio di vigilanza competente interno all'Autorità o l'attività che quest'ultimo intende svolgere.

Infine, laddove nei termini di cui al precedente comma l'Ufficio non abbia comunicato la determinazione definitiva sul seguito della segnalazione, ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso comunica alla persona segnalante l'esito finale della gestione della segnalazione, che può consistere nell'archiviazione, nelle risultanze istruttorie dell'Ufficio di vigilanza competente o nella trasmissione alle Autorità competenti.

### **9.3. LA PROCEDURA DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA**

La normativa introduce anche la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.

La divulgazione può essere effettuata non solo attraverso la stampa, ma anche attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, quali ad esempio i social network e i nuovi canali di comunicazione (ad es. Facebook, Twitter, ecc.).

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione.

Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente. Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegare alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

Nelle LG si precisa, infine, che ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre tutele previste dal decreto. Mentre se lo stesso ricorre a pseudonimo o nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla ai

fini della conservazione per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni.

## PARTE SPECIALE

### 1. IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione delle segnalazioni è affidata ad un organo gestorio così composto:

1. Organismo di Vigilanza, nella persona dell'Avv. Rosita Pernelli, per la gestione delle segnalazioni attinenti alle violazioni del MOG;
2. Responsabile SGI, nella persona del Dott. Ing. Stefano Campana per il restante delle segnalazioni.

Requisito necessario che deve possedere il soggetto deputato a gestire le segnalazioni è quello dell'autonomia, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto. In particolare, tale requisito deve essere inteso come:

- imparzialità, ovvero sia 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, ovvero sia autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte della amministrazione, al fine di garantire una analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

### 2. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale o violazioni del Modello, nonché violazioni riguardanti illeciti commessi in contrasto con la normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. 24/2023 e con tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione anche se non espressamente elencate dallo stesso.

Con atto dell'Amministratore Unico del 25 Novembre 2024, sono state istituite le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, ed è stato attivato un apposito canale di segnalazione interna.

Le segnalazioni potranno essere inviate a mezzo Piattaforma informatica denominata “Wallbrakers” attualmente in fase di implementazione e che sarà attiva a partire dalla metà del mese di Gennaio 2025.

Nel caso di segnalazione in forma orale, al momento della ricezione, l’Organo gestorio deve documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio e il contenuto deve essere confermato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto scritto è fornita una copia al segnalante.

Nel caso di incontro diretto, lo stesso deve avvenire in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante e, previo consenso del segnalante, l’Organo gestorio deve procedere alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all’ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale deve essere consegnata al segnalante.

Se la segnalazione riguarda uno dei due gestori del canale, la stessa potrà essere inoltrata all’altro componente dell’Organo Gestorio. Qualora la segnalazione riguardi entrambi i componenti dell’organo gestorio potrà essere inoltrata direttamente all’Amministratore Unico, il quale assumerà la carica di gestore della segnalazione.

### **3. LA RICEZIONE DELL’ISTRUTTORIA E L’ISTRUTTORIA DEL GESTORE DEL CANALE**

L’Organo gestorio (di seguito OG) deve rilasciare al segnalante, entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione, avviso di ricevimento della stessa. Nel caso di redazione di apposito verbale, la copia consegnata al segnalante vale quale avviso di ricevimento da parte del gestore del canale.

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, devono essere oggetto di valutazione dell’OG, che deve redigere apposito verbale. Se ritenute equiparabili a segnalazioni ordinarie, devono essere trattate in conformità al presente Allegato.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dall’OG e la documentazione ricevuta dovrà essere confermata.

Registrata la segnalazione, l’OG dovrà verificare la procedibilità della segnalazione verificando che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l’oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina del *whistleblowing*.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito di applicazione della citata disciplina l'OG dovrà darne avviso al segnalante.

Al fine di valutare l'ammissibilità della segnalazione *whistleblowing* è altresì necessario che nella segnalazione risultino chiare:

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

L'OG può ritenere la segnalazione inammissibile per:

- Mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione;
- Manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni disciplinate;
- Esposizione di fatti di contenuto generico tali da non sentirne la comprensione;
- Produzione di sola documentazione senza la segnalazione di specifiche violazioni.

L'OG può sempre richiedere al segnalante ulteriori elementi ritenuti necessari per la valutazione.

Nel caso in cui la segnalazione venga ritenuta improcedibile o inammissibile l'OG può, dopo aver redatto apposito verbale motivato, procedere all'archiviazione.

Il Gestore, se non procede all'archiviazione, avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

Una volta completata l'attività di accertamento l'OG può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni in un apposito verbale che è tenuto a redigere;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Il gestore della segnalazione fornisce riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

#### **4. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE.**

È fatto obbligo al gestore della segnalazione e a chiunque a qualsiasi titolo riceva una segnalazione di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'eventuale documentazione allegata dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del *whistleblower*.

La medesima garanzia è garantita in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori.

Qualora, a seguito delle procedure di verifica dell'OG, dalla segnalazione nasca una contestazione in tutto o in parte fondata sulle dichiarazioni e sugli atti in essa contenuti, e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare ovvero della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rilevazione della propria identità.

È comunque richiesto preventivo avviso alla persona segnalante delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante non presti 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.

## **5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Il gestore della segnalazione è tenuto al rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 c.d. GDPR e del D.lgs. n. 196/2003 c.d. Codice della Privacy, affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

Il gestore è altresì tenuto al rispetto delle diverse disposizioni in materia di dati personali contenute nel Decreto.

## **6. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE**

Il presente allegato, in quanto parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, è messo a disposizione del personale della Maya S.r.l.

La disciplina dettata dal Decreto, gli aspetti normativi, le procedure e i presupposti, i principi generali di comportamento saranno oggetto di appositi seminari di formazione rivolti al personale dell'Ente che verranno organizzati con cadenza annuale, ovvero nel caso di interventi normativi, nel più breve periodo.

Dell'adozione e del contenuto del presente Allegato è data approfondita informazione a tutti i soggetti con cui l'Ente avvia ovvero ha dei rapporti in essere che possano formare oggetto di applicazione della disciplina in esame.