



## INDICE

1. Scopo e campo di applicazione.....	3
2. Responsabilità.....	4
3. Ambito di applicazione.....	4
4. Oggetto della segnalazione.....	4
4.1. Forma e Contenuto della Segnalazione .....	5
4.2. Canali di segnalazione .....	7
4.3. Procedura di segnalazione .....	8
4.4. Gestione delle segnalazioni.....	9
5. Principi di riferimento .....	10
5.1. Protezione dalle ritorsioni.....	10
5.2. Protezione dalle ritorsioni.....	12
5.3. Perdita delle tutele.....	13
5.4. Sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del whistleblower .....	13
5.5. Sanzioni al Whistleblower .....	14
5.6. Segnalazioni anonime .....	14
6. Archiviazione della documentazione .....	15

## 1. Scopo e campo di applicazione

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 ha introdotto per la prima volta l'istituto del "whistleblowing" e riguarda le disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Pertanto, con l'entrata in vigore di questa legge è stato creato un istituto giuridico che permette, attraverso canali specifici, di segnalare reati o irregolarità commessi all'interno di una azienda, pubblica o privata, e al tempo stesso permette di tutelare il soggetto (whistleblower) che ha effettuato la predetta segnalazione.

In definitiva, scopo della presente procedura è quello di disciplinare le modalità delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità e di tutelare il segnalante da possibili misure ritorsive che la Società o i colleghi potrebbero porre in essere.

Le principali norme e linee guida di riferimento sono:

- Legge n. 179/2017: ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito "Decreto 231") regolando per la prima volta nell'ordinamento italiano il fenomeno del *whistleblowing* anche per i dipendenti delle aziende del settore privato;
- Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" (di seguito "Direttiva *whistleblowing*" o "DWB"), con cui il Legislatore europeo ha cercato di rimediare alla frammentarietà della disciplina degli Stati Membri sul punto e a cui l'Italia si sarebbe dovuta adeguare entro il termine del 17 dicembre 2021;
- Linee Guida Confindustria "per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001", aggiornate al giugno 2021;
- Norma ISO 37002:2021 recante "Linee guida per l'attuazione, l'implementazione, la gestione, la valutazione, la manutenzione e il miglioramento di un solido ed efficace sistema di gestione del *whistleblowing* nell'ambito di un'organizzazione" (luglio 2021);
- D. Lgs. n. 24/2023, con cui il Governo ha recepito la DWB e che ha modificato il comma 2bis e abrogato i commi 2ter e 2quater del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l'art. 3 della Legge n. 179/2017.

## **2. Responsabilità**

La presente procedura è parte integrante del Modello Organizzativo e, dunque, è approvata dall'Organo Amministrativo che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità e l'onere di aggiornarla ed integrarla.

La procedura è accessibile in "formato elettronico" nell'area "D.Lgs. 231/2001" del sito internet della Società.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della presente procedura.

## **3. Ambito di applicazione**

La presente normativa si applica a tutti Destinatari del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico.

Per le segnalazioni da parte di collaboratori e soggetti terzi (come indicati da LG ANAC - Delibera n°311 del 12 luglio 2023) e partners commerciali è introdotta un'apposita clausola di previsione, disciplina e adesione al modello 231 nei contratti intercorsi con l'Ente.

I Segnalanti, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs 24/2023 e secondo quanto stabilito nel Modello e nel Codice Etico vigente, devono segnalare quanto previsto nel successivo art. 4 rubricato "Oggetto della segnalazione".

## **4. Oggetto della segnalazione**

Possono essere oggetto di segnalazioni tutte le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'allegato al decreto) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea (indicati nell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937, anche se non previsti nell'allegato al decreto) in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei

trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori;

- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 T.F.U.E.;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.
- violazioni normative in ambito sanitario.

Sono invece escluse le segnalazioni:

- legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, 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;
- di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nella parte II dell'allegato al decreto) ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- 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;
- violazioni normative in ambito sanitario.

#### **4.1. Forma e Contenuto della Segnalazione**

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Si ritiene possano essere prese in considerazione anche le **segnalazioni anonime**, ossia effettuate senza l'identificazione del soggetto segnalante, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (*"Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 – Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, nella quale

sono formulati principi di carattere generale che possono essere utilmente consultati anche dal settore privato, nei limiti della compatibilità con la specifica disciplina prevista dalla L. n. 179/2017).

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili e necessari ad accertare la fondatezza dei fatti esposti onde consentire le necessarie verifiche. In particolare, è a disposizione il Modulo Segnalazioni Violazioni (**Allegato Modulo Segnalazioni**) che dovrà essere puntualmente compilato o contenere:

- Generalità del segnalante (Whistleblower);
- Indicazione della funzione o posizione ricoperta nell'ambito dell'agenzia del segnalante;
- Se conosciuti, luogo e data/arco temporale in cui si sono verificati gli eventi segnalati;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- L'indicazione, se conosciuta, a quale violazione attiene la segnalazione (Regolamenti, Procedure interne, Leggi, Modello Organizzativo 231/2001 etc);
- Se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- L'indicazione se i fatti segnalati sono stati già segnalati all'Autorità Giudiziaria;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il soggetto preposto prenderà in considerazione e analizzerà anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e soprattutto siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. In particolare, verificherà:

- la serietà e fondatezza della questione sollevata;
- la sua credibilità;
- la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

## 4.2. Canali di segnalazione

- **Canale interno**

La Società ha istituito un **canale interno** per la gestione delle segnalazioni e la tutela della persona che effettua la segnalazione in modo da tutelare anche la persona che risulta coinvolta dalla segnalazione.

In particolare, per la Società è nominato, quale gestore del canale interno, l'Organismo di Vigilanza nella persona dell'Avv. Carlotta Lenzi.

Le segnalazioni possono essere effettuate nel seguente modo:

- a. **In forma scritta, a mezzo Posta Raccomandata a.r.** indirizzata all'Avv. Carlotta Lenzi, componente dell'OdV della società, presso lo studio legale in Roma, Via Paolo Mercuri, n. 8 – 00193, utilizzando il modulo allegato alla presente procedura e scaricabile sul sito istituzionale della Società. Si suggerisce che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a 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 "strettamente confidenziale, riservata al gestore della segnalazione", ciò al fine di garantire la massima riservatezza;
- b. **In forma orale, a mezzo comunicazione telefonica** all'Avv. Carlotta Lenzi, componente dell'OdV della società, al numero 380/3118842 o attraverso un incontro, previo contatto tramite i canali telefonici di cui sopra.

- **Canale esterno**

Le condizioni per ricorrere al canale esterno presso ANAC

1. Se il canale interno obbligatorio non è attivo oppure è attivo ma non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
2. Se la persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito;
3. Se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che il canale interno non sia efficace oppure tema il rischio di ritorsioni;
4. Se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I soggetti che possono effettuare la segnalazione all'ANAC e per cui è garantita la tutela sono: *facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano*

*enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.*

- **Divulgazione pubblica**

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

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

1. Il caso di una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti, cui abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli.
2. Il caso della persona che ha già effettuato 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.
3. Il caso della persona che effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere sulla base di circostanze concrete e puntuali, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
4. Il caso della persona che 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, così come sopra illustrato, deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

La *ratio* di tale previsione risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il d.lgs. n. 24/2023.

#### **4.3. Procedura di segnalazione**

Il gestore del canale di segnalazione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni.



Nel corso dell'istruttoria, il gestore del canale di segnalazione mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale possono chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione deve concludersi, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, decorsi 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le segnalazioni interne sono tutte conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

L'ANAC ha previsto anche **un canale esterno** a cui le Società private o i dipendenti possono ricorrere quando:

1. non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
2. ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3. ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
4. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **4.4. Gestione delle segnalazioni**

La normativa prevede che l'incarico di gestire il canale di segnalazione deve essere affidato:

- a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

È richiesto che la persona, l'ufficio o altro soggetto che gestisce il canale di segnalazione soddisfi il requisito dell'autonomia.

Per queste ragioni, l'Organo Amministrativo ha deciso di affidare la gestione delle predette segnalazioni al componente dell'Organismo di Vigilanza, nella persona dell'Avv. Carlotta

Lenzi. Si tratta di un libero professionista che rispetta i requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza rispetto agli organi interni di controllo della Società. Si tratta di un soggetto che non fa parte della compagine sociale della Società.

L'organo preposto al recepimento delle segnalazioni:

- recepisce le segnalazioni di illeciti ed irregolarità, verifica la fondatezza della segnalazione attraverso e le attività di verifica che ritiene più idonee;
- comunica gli esiti della verifica delle segnalazioni all'Amministratore Unico o al legale rappresentante.
- all'esito della verifica, potrà presentare denuncia presso l'Autorità Giudiziaria e all'Ispettorato del Lavoro.

## **5. Principi di riferimento**

### **5.1. Protezione dalle ritorsioni**

La suddetta normativa e le tutele previste si applicano a qualsiasi soggetto (apicale o sottoposto all'altrui direzione), che voglia segnalare illeciti rilevanti. L'art. 3, commi 3, 4 e 5 del D.lgs. 24/2023 prevede che rientrano in tali categorie i seguenti soggetti:

- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- gli azionisti e le 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.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche:

- quando il rapporto giuridico di cui all'elenco che precede non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, tale da intendersi la *“persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata”* (così art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. n. 24/2003);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante 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 che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

L'obbligo di riservatezza riguarda l'identità del segnalante ed è ora espressamente esteso anche qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

**Dette informazioni non possono infatti essere rivelate - senza il consenso espresso della stessa persona segnalante - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.**

La garanzia di riservatezza e anonimato trova tuttavia esplicito limite:

- nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Nei confronti del soggetto che ha effettuato la segnalazione di un illecito e la stessa segnalazione si è rilevata fondata, o lo stesso aveva fondato timore di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere, non è ammissibile qualsiasi forma di ritorsione di cui al paragrafo 7 della presente procedura.

## **5.2. Protezione dalle ritorsioni**

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di “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” (così art. 2, comma 1, lett. m) del D. Lgs. n. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Il whistleblower può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito affinché la stessa applichi al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'INPS per i provvedimenti di propria competenza.

Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Onere probatorio:

- nei procedimenti giudiziari, amministrativi o comunque nelle controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, è onere dell'accusato provare che tali comportamenti sono stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione;
- in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal whistleblower per aver subito un danno in conseguenza della segnalazione, il nesso causale tra il danno lamentato e la segnalazione si presume, salvo prova contraria, semplicemente se il segnalante dimostra di aver effettuato la segnalazione ai sensi del Decreto.

### **5.3. Perdita delle tutele**

Le tutele previste in favore del whistleblower vengono meno quando:

- al momento della segnalazione, il whistleblower aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- la divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dall'art. 15;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4 c.c.

### **5.4. Sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del whistleblower**

Il "*sistema disciplinare*" previsto nel Modello 231 della Società prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Inoltre, l'ANAC applica al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle stabilite dalla normativa, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

-

## 5.5. Sanzioni al Whistleblower

Il “*sistema disciplinare*” previsto nel Modello 231 deve sempre prevedere sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L’art. 21, comma 1, lett. c) introduce poi una specifica previsione (la cui formulazione è stata definita “poco chiara” da Confindustria) secondo cui l’ANAC avrebbe titolo a irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di diffamazione e calunnia (così p. 7 del commento Confindustria al “*D. Lgs. di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali*”).

Non è tuttavia punibile il whistleblower che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall’obbligo di segreto (fatta eccezione delle disposizioni nazionali o dell’Unione europea in materia di informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d’autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi dell’art. 16. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o 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 o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

## 5.6. Segnalazioni anonime

In via preliminare è opportuno chiarire la differenza tra segnalazione anonima e segnalazione che garantisce la riservatezza dell’identità di chi si espone in prima persona; il profilo di riservatezza dell’identità del segnalante è diverso da quello dell’anonimato in quanto, il primo, presuppone la rivelazione dell’identità del segnalante che solo così può ottenere una tutela adeguata.

Sebbene l'Organismo di Vigilanza, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse in forma "non anonima", esso contempla canali alternativi per effettuare segnalazioni in forma "anonima" che, pertanto, sono ammesse.

L'Organismo di Vigilanza procede, in via preliminare, a valutare la fondatezza e rilevanza delle segnalazioni "anonime" rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione le segnalazioni che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'Organismo di Vigilanza e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio.

Le segnalazioni anonime, adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, devono essere in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, inoltre devono essere redatte utilizzando obbligatoriamente il modulo di segnalazione 231 che è parte integrante della procedura. Le segnalazioni anonime sono comunque gestite con le stesse regole di tutte le altre segnalazioni.

## **6. Archiviazione della documentazione**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di archiviare le stesse secretando dati ed elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalanti, salvo espresso consenso, al fine di garantire la riservatezza dei dati dei segnalanti. I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito unicamente all'Organismo di Vigilanza ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso.

Ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.