

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

Sistema di Segnalazioni WHISTLEBLOWING

**Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 20/12/2024**

Stato delle revisioni

Rev.	Data	Causale	Approvazione
0	04/12/2023	Prima stesura	Consiglio di Amministrazione
1	20/12/2024	Aggiornamento per <i>“Comitato Monocratico per la Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing”</i>	Consiglio di Amministrazione

INDICE

DEFINIZIONI E PREMESSE.....	4
1. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
2. DESTINATARI DELLE TUTELE.....	5
3. AMBITO OGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
3.1. Oggetto della segnalazione.....	6
3.2. Informazioni escluse.....	7
4. RIFERIMENTI.....	8
5. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ NEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE.....	9
5.1. Responsabilità.....	9
5.2. Processo.....	9
5.2.1. La segnalazione.....	9
5.2.2. Invio delle segnalazioni.....	9
5.2.3. Analisi preliminare.....	11
5.2.4. Istruttoria.....	11
5.2.5. Conclusione del processo.....	12
5.2.6. Conservazione della documentazione.....	12
6. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	12
6.1. ANAC.....	12
6.2. Divulgazione Pubblica.....	13
6.3. Denuncia all'autorità giurisdizionale.....	14
7. LA TUTELA DEL SEGNALANTE.....	14
7.1. Tutela della riservatezza.....	14
7.1.1. Tutela della riservatezza sull'identità del segnalante.....	15
7.1.2. Tutela della riservatezza sull'identità del segnalato.....	16
7.1.3. Trattamento dei dati personali.....	17
7.2. Tutela contro le ritorsioni a danno del segnalante.....	18
7.2.1. Tutela contro le ritorsioni a danno del segnalante.....	18
7.2.2. Mezzi di tutela contro eventuali ritorsioni: la denuncia all'ANAC.....	19
7.3. Tutela processuale del segnalante.....	20
7.4. Perdita delle tutele.....	20
7.5. Limitazione della responsabilità del segnalante.....	21
8. DISPOSIZIONI FINALI.....	22
ALLEGATI.....	22

DEFINIZIONI E PREMESSE

Per “*whistleblowing*” (di seguito “segnalazione”) si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte non conformi a quanto stabilito dal Modello Organizzativo, Gestione e Controllo dal Codice Etico. Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalanti, secondo le disposizioni dell’art. 6 comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001.

1. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

La segnalazione, ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. 24/2023 può riguardare azioni od omissioni che siano idonee a ledere l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza nel suo contesto lavorativo. Possono costituire oggetto di segnalazione tutti quei fatti o comportamenti che potrebbero configurare una violazione:

a) di disposizioni nazionali o europee che consistono in illeciti riguardanti, a titolo esemplificativo i settori:

- degli appalti pubblici;
- dei servizi, prodotti o mercati finanziari;
- della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo;
- della sicurezza e conformità dei prodotti;
- della sicurezza dei trasporti;
- della tutela dell’ambiente;
- della protezione dei consumatori;
- della tutela privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

oppure

b) di disposizioni europee che consistono in:

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea;
- atti ed omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti e comportamenti che vanificano l’oggetto o le finalità delle disposizioni degli atti dell’Unione Europea nei settori richiamati nel punto a);

oppure

c) di disposizioni nazionali che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

d) dei modelli organizzativi e gestione ex D.Lgs. 231/2001.

Affinché le segnalazioni possano consentire l’applicazione dello speciale regime di protezione, oltre al requisito della materia, devono sussistere anche altri requisiti, definiti dall’art. 1 D.Lgs. 24/2023:

a) la violazione possa pregiudicare l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;

b) sussistano fondati motivi che portino il segnalante a ritenere che l’informazione sia vera.

Non sono, invece, ricomprese nelle segnalazioni che darebbero diritto al segnalante ad ottenere una qualche forma di tutela quelle che siano:

- a) legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o inerenti ai rapporti con le figure sovraordinate;
- b) violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali riguardanti le materie dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, così come indicate nella parte II dell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937;
- c) violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, purché non disciplinati da diritto derivato dell'Unione Europea.

Pertanto, il “segnalante” non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici.

2. DESTINATARI DELLE TUTELE

Destinatari della presente procedura sono il personale della società, definito, *ex art. 1, co. 1, lett. i-ter)* del Testo unico Finanziario come: “*i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato*”.

Rientrano in questa categoria:

- a) i lavoratori subordinati;
- b) i lavoratori autonomi;
- c) i collaboratori (di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. e all'art. 2 D.Lgs.81/2015) che operano presso l'azienda, fornendo beni o servizi;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore della società;
- e) i volontari;
- f) i tirocinanti retribuiti e non;
- g) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, controllo, direzione, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate solo di fatto.

Questi soggetti sono destinatari delle tutele anche se la segnalazione giunga quando:

- il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
- siano ancora nel periodo di prova;
- il rapporto contrattuale sia già cessato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite in pendenza di rapporto.

Oltre a questi soggetti, le tutele previste per il *whistleblower* si estendono anche:

- 1) ai “facilitatori”, ovvero, ai sensi della lett. h), art. 2, comma 1, D.Lgs. 24/2023: “*una 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*”. Rientra nella categoria dei facilitatori, ad esempio, il collega, anche di un altro ufficio, che assista il segnalante senza divulgare notizie. Non vi rientra il sindacalista che proceda alla segnalazione spendendo la sigla sindacale;

- 2) alle persone che, operando o avendo operato nello stesso contesto lavorativo del segnalante, siano a lui legate da rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- 3) ai colleghi del segnalante che lavorano, al momento della segnalazione, nello stesso contesto lavorativo e che hanno, con lui, un rapporto abituale e corrente;
- 4) agli enti:
 - a) di proprietà del segnalante che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia. Si può trattare di enti nei quali il segnalante abbia una quota esclusiva o maggioritaria, ma non minoritaria;
 - b) per i quali il segnalante che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia lavora. Si pensi, ad esempio, al caso in cui l'impresa nella quale opera il segnalante abbia un contratto di fornitura;
 - c) che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia. Si tratta del caso in cui vi sia un legame, ad esempio accordi, collaborazioni, scambi o confronti tra l'ente di proprietà del segnalante o, comunque, nel quale egli opera, e altri enti che potrebbero subire ritorsioni.

3. AMBITO OGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE

3.1. Oggetto della segnalazione

Possono costituire oggetto di segnalazione le notizie relative a:

- violazioni della normativa nazionale. Rientrano in questa categoria tutti gli illeciti civili, penali, amministrativi e contabili che non rientrano nella categoria delle violazioni della normativa europea. Vi rientrano, inoltre, i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs.231/2001;
- violazioni della normativa europea ovvero:
 - illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. Nello specifico, rilevano per questo punto tutte le violazioni in materia di: contratti 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 (*ex art. 325 del TFUE* lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, a titolo esemplificativo, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (*ex art. 26, paragrafo 2, del TFUE*). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di

imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. "pratiche abusive" (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Le informazioni relative a punti precedentemente elencati possono costituire oggetto di segnalazione interna o esterna, divulgazione pubblica o denuncia, sia se la violazione sia già stata commessa, sia se non sia stata ancora commessa, ma il segnalante ritenga, sulla base di elementi concreti, che potrebbero ragionevolmente essere commesse.

Inoltre, le informazioni possono costituire oggetto di segnalazione soltanto se siano state apprese nel contesto lavorativo, dovendosi interpretare, tale termine, nel senso di attribuire legittimazione a quei soggetti che abbiano o abbiano avuto un rapporto qualificato, nel cui contesto è stata appresa la notizia oggetto di segnalazione.

Sono irrilevanti eventuali motivi personali che abbiano spinto il segnalante a fare la segnalazione, denuncia o divulgazione, purché questa, come vedremo nel prosieguo, non consista in contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere meramente personale.

La segnalazione può avere ad oggetto anche condotte volte ad occultare la violazione commessa.

Il segnalante non ha diritto alle tutele previste qualora l'oggetto della segnalazione, divulgazione o denuncia sia un'informazione palesemente priva di fondamento, già di dominio pubblico o acquisita sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Al momento della segnalazione è necessario eseguire una verifica, sulla base degli indizi concretamente in possesso per valutare se la segnalazione rientri tra quelle oggetto di tutela ex D.Lgs. 24/2023.

3.2. Informazioni escluse

Sono escluse dal campo di applicazione della disciplina del *whistleblowing*:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.

- Si pensi, ad esempio, alla direttiva 2013/36/UE che ha previsto la protezione dei segnalanti nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti creditizi e alle imprese di investimento, in recepimento della quale sono stati introdotti gli artt. 52-bis e 52-ter al Testo unico bancario che contengono disposizioni sulle segnalazioni di violazioni nel settore bancario e l'obbligo sia delle banche, e delle relative capogruppo, sia della Banca d'Italia di garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione e di tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea. Sono esclusi dall'applicazione del D.Lgs. 24/2023 gli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 2435/2014 e 2536/2014, nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8137 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del codice appalti di cui al D.Lgs. 36/2023 che rinvia anche al D.Lgs. 208/2011. Al contrario il D.Lgs. 24/2023 si applica ai contratti aggiudicati nei settori della difesa e sicurezza diversi da quelli espressamente esclusi dalle sopra citate normative.

Sono, inoltre, tutelati dal D.Lgs. 24/2023:

- informazioni classificate (ex art. 42 della legge n. 124/2007);
- segreto professionale forense;
- segreto professionale medico;
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- norme di procedura penale, in particolare, l'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.;
- disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura, sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- disposizioni in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza;
- disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. RIFERIMENTI

- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019
- Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (GDPR)
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196
- Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 di Intesa S.p.A.
- Codice Etico di Intesa S.p.A.

5. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ NEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

5.1. Responsabilità

La Società ha stabilito di costituire un “*Comitato Monocratico per la Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing*” incaricando un professionista esterno all’organizzazione aziendale che è il soggetto, ai sensi dell’art. 6, comma 4 del D.Lgs. 24/2023, destinatario delle segnalazioni che possono essere effettuate ed inviate tramite altro canale cartaceo o telematico specificatamente indicato nella procedura operativa “whistleblowing”.

La Società si è dotata di una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni whistleblowing integrata con il proprio sito aziendale con cui è possibile operare secondo la procedura formale per la segnalazione degli illeciti, denominata “*Sistema di Segnalazioni Whistleblowing*”, allegata come parte integrante del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

5.2. Processo

Il processo, che prevede le attività di seguito descritte, viene svolto dal “*Gestore delle Segnalazioni*”.

5.2.1. La segnalazione

Il segnalante invia una segnalazione compilando il modulo qui allegato (***Allegato 1: Modulo per la segnalazione***).

Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente alcuni elementi essenziali, ovvero:

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

Non verranno prese in considerazione quelle segnalazioni che, prive degli elementi sopra indicati, non siano sufficientemente circostanziate. Qualora ciò sia possibile è consigliabile allegare anche documenti che attestino la veridicità delle dichiarazioni e/o indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Verranno prese in considerazione anche eventuali segnalazioni anonime, purché queste siano sufficientemente circostanziate e facciano riferimento a fatti descritti con dovizia di particolari, in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionate con contesti determinati. Le segnalazioni anonime e la relativa documentazione saranno conservate per 5 anni, a decorrere dalla data di ricezione.

Qualora il segnalante anonimo sia, in seguito, identificato, egli avrà diritto ai medesimi strumenti di tutela garantiti alle altre categorie di segnalanti.

5.2.2. Invio delle segnalazioni

Le segnalazioni possono essere presentate secondo una delle seguenti modalità:

- Segnalazione in forma scritta tramite piattaforma Formalize – Whistleblower Software

La Società ha adottato una piattaforma per le segnalazioni whistleblowing denominata Formalize - Whistleblower Software (di seguito “WS” o anche “Piattaforma WB”), fornita da un fornitore di servizi specializzato.

La Piattaforma WB è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR, svolta previamente al trattamento;
- solo il Gestore delle Segnalazioni e le persone coinvolte nella gestione della Segnalazione, autorizzate dalla Società al trattamento dei dati personali, abbiano accesso alle informazioni rilevanti;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

L'accesso alla Piattaforma WB può avvenire direttamente tramite il link pubblicato sul sito aziendale.

Al momento della compilazione del form di raccolta della Segnalazione, il Segnalante può decidere di comunicare anche in modo anonimo con il Gestore delle Segnalazioni.

In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma WB fornisce a video al Segnalante le credenziali che gli consentano di richiamare successivamente la Segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull'esito e comunicare con il Gestore delle Segnalazioni.

- Servizio Postale

In tal caso per avere le garanzie di tutela di riservatezza delineata nella presente procedura è opportuno che la segnalazione sia 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 il seguente indirizzo “**DPO**” e a lato la dicitura “**RISERVATA PERSONALE**”;

- In forma orale

Mediante messaggi, anche vocali, chiamate ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto (da fissarsi entro un termine ragionevole) contattando direttamente il Gestore delle Segnalazioni, la cui linea telefonica viene riportata nel modulo di segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni accede alla piattaforma per consultare tutte le Segnalazioni ricevute e svolgere le attività di verifica.

La segnalazione ricevuta sarà custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza. All'atto del ricevimento della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni avrà cura di coprire i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento.

La segnalazione può essere inoltrata anche al superiore gerarchico, ma in questo caso il segnalante non beneficerà delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni deve essere inoltrata tempestivamente e, comunque, entro 7 giorni dal ricevimento, dal ricevente al Gestore delle Segnalazioni, garantendo la tutela della riservatezza del segnalante, o, nel caso in cui la segnalazione riguardi proprio il Gestore delle Segnalazioni, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 con le medesime modalità (servizio postale mediante busta chiusa che all'esterno rechi il seguente indirizzo “**OdV Intesa S.p.A., c/o Avv. Tommaso di Natale, viale Toselli 9A - SIENA**” e a lato la dicitura “**RISERVATA PERSONALE**”).

Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni rilascia al segnalante un avviso di ricevimento.

5.2.3. Analisi preliminare

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Gestore delle Segnalazioni al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della ammissibilità e fondatezza della segnalazione stessa.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza dei requisiti essenziali o la manifesta infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata dal Gestore delle Segnalazioni con le relative motivazioni, fatto salvo quanto previsto sub b) nel successivo punto 5.2.5.

Qualora, invece, la segnalazione non presenti elementi sufficientemente circostanziati, abbia carattere generico o non vi sia allegata documentazione appropriata o pertinente, il Gestore delle Segnalazioni procederà a richiedere un'integrazione al segnalante, anche con incontro diretto qualora sia stato richiesto.

Se a conclusione della fase di analisi preliminare dovesse emergere, invece, che la Segnalazione non rientri tra le tipologie che integrano condotte non rilevanti sotto un profilo penale, ma comunque passibili di sanzioni disciplinari, il Gestore delle Segnalazioni provvederà all'inoltro verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione che avrà cura di prendere provvedimenti.

Di tale esito negativo della segnalazione deve essere fornita comunicazione al segnalante entro, e non oltre, tre mesi dalla data di comunicazione del ricevimento della segnalazione o, in mancanza, dal momento in cui sono decorsi i 7 giorni dal ricevimento.

5.2.4. Istruttoria

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove a seguito delle analisi preliminari, qualora questa sia ritenuta ammissibile ed emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo il Responsabile dell'Area aziendale interessata dalla segnalazione;
- b) informare e coinvolgere l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001;
- c) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione.

Nel corso dell'intera istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni mantiene delle interlocuzioni con il segnalante, anche in forma cartolare, potendo richiedere anche delle integrazioni.

Inoltre, il Gestore delle Segnalazioni ha la possibilità, d'ufficio o su richiesta, di sentire la persona coinvolta nella segnalazione, anche con procedimento cartolare, acquisendo osservazioni scritte o documenti.

5.2.5 Conclusione del processo

Al termine dell'istruttoria, che dovrà concludersi entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione o, in mancanza, decorsi 7 giorni dalla sua presentazione, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a:

- a) dare avviso al segnalante dell'esito dell'istruttoria indicando le misure previste, adottate o da adottare e le motivazioni delle scelte effettuate;
- b) concordare con il Presidente del Consiglio di Amministrazione il piano di azione necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, con previsione di eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);
- c) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- d) sottoporre alla valutazione del Consiglio di Amministrazione gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora si riferiscano a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati. Il Gestore delle Segnalazioni avrà l'onere di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di tali provvedimenti.

5.2.6 Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto. I dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14, co. 1 del D.Lgs 24/2023).

6. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

6.1. ANAC

Con il D.Lgs. 24/2023 è stata inserita la possibilità per il segnalante di rivolgere la propria segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione. A tal proposito l'ANAC istituisce un apposito canale di segnalazione che, ricorrendo a strumenti di crittografia, permette di tutelare la riservatezza sull'identità del segnalante, sul soggetto coinvolto o menzionato all'interno della segnalazione e sull'oggetto della stessa, nonché sulla documentazione che vi è stata allegata.

La segnalazione può essere rivolta all'ANAC:

- a) in forma scritta, attraverso l'apposita piattaforma informatica;
- b) in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- c) in forma orale, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Le modalità con cui dovrà essere eseguita la segnalazione, sia interna che esterna, con le quale sarà possibile presentare eventuali integrazioni, il regime di protezione e segretezza del segnalante sono indicati all'interno del sito Internet dell'ANAC.

Qualora la segnalazione sia rivolta a soggetto diverso dall'ANAC, quest'ultimo provvede a trasmetterla all'ANAC entro sette giorni, dandone notizia al segnalante.

Il segnalante può rivolgere la propria segnalazione all'ANAC soltanto in presenza di specifiche condizioni:

- a) 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 ai requisiti disposti dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC richiede, affinché la segnalazione venga presa in considerazione, che questa sia sufficientemente circostanziata, presentando alcuni elementi:

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

Inoltre, ritiene utile l'allegazione di documento e/o l'indicazione di altri soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

ANAC prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, purché le stesse siano sufficientemente circostanziate.

6.2. Divulgazione Pubblica

Con la segnalazione pubblica il whistleblower procede a rendere di pubblico dominio l'informazione attraverso la stampa, mezzi elettronici o con qualunque altro strumento sia in grado di raggiungere un numero elevato di persone (si pensi, ad esempio, ai social network).

Il segnalante che procede ad una segnalazione pubblica beneficia dello stesso regime di protezione, purché ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna, cui non sia stato dato riscontro nei termini suindicati, e una segnalazione all'ANAC cui, del pari, non sia seguito un riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;

- b) il segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna o esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Qualora il segnalante decida di rivelare tali informazioni non nascondendo la propria identità, viene meno la tutela della riservatezza garantita dal D.Lgs. 24/2023.

Qualora, invece, il segnalante utilizzi, ai fini della divulgazione, uno pseudonimo o un *nickname*, allora l'ANAC tratterà le informazioni divulgate al pari di una segnalazione anonima e procederà alla rituale registrazione, al fine di garantire, nel caso in cui l'identità del divulgatore dovesse essere, in seguito, disvelata, le tutele disposte in favore del segnalante ex D.Lgs. 24/2023.

Le informazioni fornite dal soggetto che sia fonte di un giornalista, non rientrano nella disciplina della divulgazione pubblica, ma sono tutelate dalle norme relative al segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

6.3. Denuncia all'autorità giurisdizionale

Inoltre, viene riconosciuta ai soggetti tutelati la possibilità di rivolgersi all'autorità nazionale competente, giurisdizionale o contabile, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in contesto lavorativo.

In questo caso, il denunciante gode delle stesse tutele previste dal D.Lgs. 24/2023, garantite dall'Autorità cui sia rivolta la denuncia.

7. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

7.1. Tutela della riservatezza

Le tutele offerte al *whistleblower* rappresentano il perno dell'intera disciplina del D.Lgs. 24/2023.

Eventuali atti di rinuncia o transazione, integrali o parziali, di tali diritti sono, ai sensi del D.Lgs.24/2023, invalidi. Pertanto, non sarà possibile limitare o escludere il diritto del segnalante a presentare una segnalazione (interna o esterna), a divulgare o denunciare le notizie suddette, in presenza delle condizioni stabilite dalla legge; neppure sarà possibile limitare le tutele fornite al segnalante, divulgatore o denunciante.

Le uniche transazioni o rinunce valide sono quelle rese in sedi protette, pertanto, dinnanzi all'autorità giurisdizionale, amministrativa o in sede sindacale.

7.1.1. Tutela della riservatezza sull'identità del segnalante

L'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione e qualsiasi altra informazione dalla quale possa, direttamente o indirettamente, evincersi la loro identità, oltre al contenuto della segnalazione e dell'eventuale documentazione allegata, devono essere protette in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione, anche ricorrendo a strumenti di crittografia (soluzione ritenuta preferibile dall'ANAC), indipendentemente dalla forma in cui la segnalazione viene effettuata (in forma scritta, orale o con incontro diretto). In ogni caso, le informazioni concernenti l'identità del segnalante sono protette secondo la disciplina prevista per i dati personali.

Inoltre, le informazioni relative all'identità del segnalante e ai documenti oggetto di allegazione sono escluse dal campo di applicazione oggettivo dell'accesso civico, di cui agli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990, e dell'accesso civico generalizzato *ex art.* 5 del D.Lgs. 33/2013.

La riservatezza del segnalante viene garantita anche nella gestione delle segnalazioni esterne da parte di ANAC, ivi inclusi i casi in cui la stessa ANAC ricevendo segnalazioni che non rientrano nella propria competenza sia tenuta a trasmetterle all'autorità amministrativa competente (ad esempio all'Ispettorato della funzione pubblica, all'ACGM, all'ART). In tale ultimo caso, la stessa autorità amministrativa competente è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Pertanto, l'identità dei soggetti suindicati e qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, non possono essere rivelate senza il loro espresso consenso – se non ai soggetti competenti a ricevere e dare seguito alla segnalazione, purché debitamente autorizzati a trattare questi dati e appositamente formato – e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Vi sono due ipotesi in cui il solo consenso non è sufficiente a rendere lecito il disvelamento, ma è altresì necessaria una preventiva comunicazione al *whistleblower*:

- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante deve essere indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare. In tal caso, il D.Lgs. 24/2023 oltre al previo consenso del segnalante chiede anche di comunicare, sempre previamente, in forma scritta a quest'ultimo le motivazioni che conducono al disvelamento della sua identità;
- nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Anche in questo caso per disvelare l'identità del segnalante è necessario acquisire previamente sia il consenso espresso dello stesso che notificare allo stesso in forma scritta motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

Questa circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero da eventuali memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La segretezza sull'identità del segnalante è garantita:

- nel procedimento penale, nei limiti e nelle modalità stabilite dall'art. 329 c.p.p., ovvero *“fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari”* (ovvero dopo la ricezione dell'avviso *ex art. 415-bis c.p.p.*);
- nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso;
- nel procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

7.1.2. Tutela della riservatezza sull'identità del segnalato

La tutela della riservatezza viene garantita anche in favore della persona fisica segnalata o coinvolta nella divulgazione pubblica.

Questo stesso soggetto gode, inoltre, del diritto di venire sentito, su sua richiesta, anche con modalità cartolari.

Le garanzie sulla tutela della riservatezza si estendono anche ad altri soggetti, oltre al segnalato, ovvero:

- ai facilitatori (sia per la loro identità sia per l'attività da loro prestata come assistenza in favore del segnalante);
- alle persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (come, ad esempio, i testimoni).

La riservatezza di questi soggetti viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La tutela dei soggetti suindicati viene garantita mediante il ricorso ad appositi strumenti, anche mediante la crittografia, ove vengano usati strumenti informatici.

In ogni caso, la riservatezza viene garantita anche nel caso in cui la segnalazione sia stata effettuata con modalità diverse da quelle definite nella presente procedura e/o sia rivolta a personale diverso da quello addetto (cui deve essere comunicata senza ritardo).

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei Conti.

7.1.3. Trattamento dei dati personali

Intesa S.p.A., nell'ambito delle segnalazioni lei rivolte, assume la qualifica di titolare del trattamento. Pertanto, garantisce la tutela dei dati personali del segnalante, dei facilitatori, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, in quanto soggetti interessati dal trattamento ex regolamento 679/2016 (UE).

Il soggetto individuato per la trattazione delle segnalazioni è il *“Gestore delle Segnalazioni”*.

I dati vengono trattati, nel rispetto dei principi di liceità, trasparenza e correttezza, al solo di fine di garantire al segnalante i diritti garantiti dal D.Lgs. 24/2023.

I dati personali acquisiti e trattati, nel rispetto del principio di *“minimizzazione di dati”*, sono soltanto quelli adeguati, pertinenti e strettamente necessari alla presa in carico della segnalazione. Tant'è, che i dati manifestamente non utili al trattamento non sono raccolti e, ove siano già stati raccolti, devono essere immediatamente cancellati.

La Società garantisce il diritto all'esattezza e all'aggiornamento del dato. I dati inesatti contenuti nella segnalazione saranno prontamente cancellati o rettificati.

I dati saranno conservati, con modalità tali da consentire l'identificazione del soggetto interessato, per il tempo strettamente necessario al trattamento della singola segnalazione e, comunque, non superiore ai cinque anni.

Da ultimo, vale precisare che la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non può esercitare il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione – il cosiddetto *“diritto all'oblio”* – il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento, che normalmente il GDPR riconosce agli interessati. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il soggetto a cui è imputabile tale omissione/mancanza di protezione risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

I segnalanti che denunciano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non possono subire ritorsioni, ovvero *“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 ingiusti”*. Pertanto, i segnalanti non potranno essere sanzionati, licenziati, sottoposti ad alcuna misura discriminatoria o subire comportamenti sleali per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Affinché tali tutele possano operare, sono necessari alcuni requisiti:

- a) il segnalante deve essere ricompreso tra i soggetti di cui al punto 2.;
- b) le informazioni segnalate all'Organismo di Vigilanza, all'ANAC o divulgate pubblicamente devono rientrare nell'ambito di applicazione del decreto, così come definito al punto 1.;
- c) che il segnalante avesse, al momento della divulgazione, fondato motivo di ritenere veritiere le informazioni oggetto di segnalazione;
- d) che la segnalazione sia rispettosa delle procedure definite per i canali interni ed esterni o che la divulgazione pubblica sia avvenuta in presenza delle condizioni richieste dalla legge.

La garanzia di riservatezza e anonimato per il segnalante è esclusa:

- a) nell'ambito di procedimenti penali (dove, in ogni caso, la segretezza sull'identità del segnalante è garantita dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari *ex art. 329 c.p.p.*);
- b) nell'ambito di procedimenti dinnanzi alla Corte dei Conti (dove la identità del segnalante è coperta da segreto fino al termine dell'istruttoria);
- c) nell'ambito di un procedimento disciplinare, ma solo in due casi:
 - qualora la contestazione dell'addebito non sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione (anche se a loro conseguenti);
 - qualora la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, ma solo in presenza del consenso del segnalante.

7.2. Tutela contro le ritorsioni a danno del segnalante

7.2.1. Tutela contro le ritorsioni a danno del segnalante

Il D.Lgs. 24/2023 tutela il segnalante contro eventuali ritorsioni che dovessero essere realizzate nei suoi confronti.

Le ritorsioni vietate ai sensi del decreto sono definite come: *“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”*. Il novero dei comportamenti che possono costituire ritorsione, quindi, è molto ampio, ricomprendendo anche solo quelle condotte minacciate o tentate e una serie di altri atti (oltre, ad esempio, al licenziamento o al demansionamento) tra i quali si indicano, a titolo esemplificativo, la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati, una valutazione della performance artatamente negativa, una revoca ingiustificata di incarichi, un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto, il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi), la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze.

Per godere della tutela avverso eventuali ritorsioni, la segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica deve avere alcuni requisiti, ovvero:

- la segnalazione effettuate deve essere veritiera – ovvero basata sulla ragionevole convinzione che si stia commettendo uno degli illeciti legittimanti la segnalazione – in base agli elementi e alle circostanze allora conosciuti dal segnalante. Pertanto, non dà diritto alla suindicata forma di protezione la segnalazione, denuncia o divulgazione basata su mere supposizioni, voci di corridoio o notizie già di pubblico dominio.

- È assolutamente irrilevante la circostanza che il soggetto abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino;
- devono esservi fondati motivi, tali da far ritenere che le violazioni oggetto di segnalazione, divulgazione o denuncia siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti legittimanti;
- la segnalazione deve essere stata effettuata in conformità a quanto stabilito dal Capo II del D.Lgs. 24/2023 e secondo quanto stabilito nella presente procedura;
- deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciate, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Ai fini dell'applicazione del regime di protezione al *whistleblower*, sono assolutamente irrilevanti i motivi personali che lo abbiano spinto ad effettuare la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

Tali tutele sono garantite non solo a coloro che effettuano la segnalazione, ma anche ai facilitatori e agli enti di cui al punto 2. Qualora la segnalazione non soddisfi i suddetti requisiti, la tutela definita nel decreto non troverà applicazione neppure nei confronti di questi soggetti.

7.2.2. Mezzi di tutela contro eventuali ritorsioni: la denuncia all'ANAC

Eventuali ritorsioni potranno essere denunciate esclusivamente all'ANAC, al fine di applicare la relativa sanzione amministrativa pecuniaria. Qualora, per errore, un soggetto diverso dovesse ricevere la segnalazione, questo dovrà trasmetterla immediatamente all'ANAC, avendo premura di tutelare la riservatezza del segnalante e di comunicargli tale trasmissione.

Nel caso in cui la comunicazione provenga da un soggetto impiegato nel settore privato, l'ANAC provvede ad informare l'Ispettorato del lavoro affinché assuma i provvedimenti di sua competenza. Sono legittimati a presentare la segnalazione di eventuali ritorsioni all'ANAC, tutti quei soggetti che siano destinatari delle suddette tutele. Pertanto, oltre al *whistleblower*, potranno fare la propria segnalazione anche i facilitatori, le persone dello stesso contesto lavorativo, enti di proprietà del segnalante, denunciante o divulgatore ed enti che operano nello stesso contesto lavorativo, così come in precedenza definiti.

Non sono legittimati a denunciare eventuali ritorsioni le sigle sindacali maggiormente rappresentative, potendo, invece, segnalare ritorsioni quei rappresentanti sindacali che, spendendo il nome proprio, abbiano fatto direttamente una segnalazione o abbiano agito come facilitatori senza spendere la sigla sindacale.

Ai fini della denuncia della ritorsione è necessario che tra l'atto e/o omissione e/o comportamento sfavorevole e la segnalazione vi sia uno stretto collegamento. Pertanto, dovranno essere oggetto di allegazione tutti quegli elementi dai quali si possa dedurre il nesso tra la ritorsione e la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

Nel caso in cui l'ANAC accerti la natura ritorsiva dell'atto, questo è da considerarsi nullo. Nel far ciò, l'ANAC si avvale di alcuni indici, quali, ad esempio, l'infondatezza o la pretestuosità delle

motivazioni poste a fondamento dell'adozione della ritorsione o l'assenza di giustificazione per l'adozione dell'atto, provvedimento, comportamento, omissione ritenuti ritorsivi.

Secondo ANAC, sono, invece, in grado di escludere la natura ritorsiva dell'atto, le circostanze che, ad esempio, la misura contestata dal segnalante, denunciante, o da chi ha effettuato una divulgazione pubblica sia motivata da ragioni estranee alle stesse, ovvero laddove risulti che la condotta o l'atto/provvedimento sia stato adottato non solo nei confronti del *whistleblower* ma anche di altri soggetti che non hanno presentato segnalazioni, denunce, o fatto divulgazioni pubbliche, oppure nel caso in cui il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in epoca antecedente alla segnalazione.

7.3. Tutela processuale del segnalante

Nell'ambito di procedimenti giudiziari, amministrativi o di contenziosi stragiudiziali aventi ad oggetto la segnalazione effettuata dal segnalante, il nesso di causalità tra il danno lamentato e la segnalazione viene presunto, salvo prova contraria, purché vengano dimostrati l'avvenuta segnalazione e il danno subito. Questo regime probatorio non si applica, invece, a quei soggetti che, *ex art. 3, comma 5, D.Lgs.24/2023* (facilitatori, soggetti legati al segnalante) godono delle medesime tutele previste in favore del *whistleblower*, dovendo, quindi, questi soggetti dimostrare anche il collegamento tra la segnalazione e il danno.

I segnalanti (oltre agli altri soggetti cui si estende la tutela, quali facilitatori, parenti, *ecc...*), hanno il diritto di usufruire, a titolo gratuito, della consulenza di Enti del Terzo settore che abbiano stipulato convenzioni con l'ANAC (il cui elenco è tenuto dall'ANAC e pubblicato sul relativo sito istituzionale):

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Qualora il giudice accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Dinnanzi all'autorità giudiziaria, inoltre, potranno essere adottati una serie di provvedimenti, anche provvisori, quali il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni.

Responsabile per la ritorsione è considerato sia colui che concretamente abbia posto in essere l'atto, provvedimento, comportamento od omissione; sia colui che lo abbia suggerito, cagionando indirettamente un danno nei confronti del soggetto che abbia effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

7.4. Perdita delle tutele

Il segnalante perde le tutele previste nel caso in cui:

- a) sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione, calunnia o per i medesimi reati connessi alla denuncia;

b) venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile del segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa grave – la colpa lieve non è sufficiente a far venir meno le tutele previste dal decreto.

In questi casi inoltre verrà irrogata una sanzione disciplinare nei confronti del segnalante.

Qualora la sentenza non dovesse essere confermata negli eventuali successivi gradi di giudizio, allora a colui che abbia effettuato la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia si applicherà tardivamente il regime di protezione contro le ritorsioni.

Eventuali rinunce o transazioni relative ai diritti ed alle tutele qua elencati, sono valide soltanto qualora siano state effettuate nelle forme di cui all'art. 2113 co. 4 c.c.

7.5. Limitazione della responsabilità del segnalante

Il soggetto che abbia effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica gode, inoltre, di una limitazione di responsabilità civile, penale, amministrativa, in relazione ai fatti che costituiscono oggetto della rivelazione, qualora questa si basi su informazioni che godono di un particolare regime di tutela. La responsabilità del *whistleblower* sarà limitata solo in presenza di alcuni requisiti:

- al momento della rivelazione o diffusione vi devono essere fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023 per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del D.Lgs. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto);
- l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o l'accesso alle stesse non costituisca "di per sé" un reato. L'immunità da ogni responsabilità opera, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito. Pertanto, questa immunità può applicarsi, ad esempio, se l'ente o la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'organizzazione presso cui lavora; se accede ai messaggi di posta elettronica di un collega di lavoro con il suo consenso; se fotografa i locali dell'organizzazione o accede a luoghi a cui solitamente non ha accesso.
- tuttavia, ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare per l'ente o la persona come disciplinata nell'ordinamento italiano.

I reati per i quali tale scriminante opera sono:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);

- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

Non vi rientrano gli obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Sono, inoltre, scriminate le rivelazioni aventi ad oggetto informazioni relative al 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.

La responsabilità penale e ogni altra forma di responsabilità, civile, amministrativa, disciplinare non si configura anche con riguardo ai comportamenti, agli atti o alle omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e se sono strettamente necessari a rivelare la violazione. Affinché le responsabilità non vengano in rilievo, quindi, deve innanzitutto aversi una stretta connessione tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica con quanto compiuto o omissso. Inoltre, il compimento degli atti, comportamenti, omissioni deve essere strettamente necessario, e quindi non superfluo, perché la violazione possa emergere. In assenza di queste condizioni la responsabilità deve ritenersi non esclusa e potrà valutarsi dal giudice, caso per caso, considerando tutte le informazioni fattuali disponibili e tenendo conto delle circostanze specifiche del caso, comprese la necessità e la proporzionalità dell'atto o dell'omissione in relazione alla segnalazione, denuncia, o alla divulgazione.

8. DISPOSIZIONI FINALI

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano una responsabilità disciplinare, se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi.

La procedura individuata nel presente atto per il *whistleblowing*, nonché i profili di tutela del segnalante saranno sottoposti a revisione periodica.

ALLEGATI

- Allegato 1: Modulo per le segnalazioni.