



POLICY

WHISTLEBLOWING

PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

(Procedura ex DDL Whistleblowing art. 6 del D.lgs 231/01 commi 2-bis, 2-ter e 2-quater

Aggiornamento al D.Lgs 10 marzo 2023 n°24)

INDICE

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO.....	2
2. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO.....	2
2.1 Documentazione Esterna.....	2
2.2. Documentazione Interna	3
3. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA	3
4. RESPONSABILITA'	3
5. AMBITO SOGGETTIVO: SOGGETTI LEGITTIMATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE (CD. WHISTLEBLOWER)	3
6. AMBITO OGGETTIVO: OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
6.1 Caratteristiche della Segnalazione	4
6.2 Segnalazione “anonime”	5
6.3 Esclusioni.....	5
7. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
8. I CANALI DI SEGNALAZIONE.....	6
9. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	6
9.1.Segnalazione tramite Modulo	6
9.2 Segnalazione tramite Piattaforma Informatica Transparency Italia.....	7
9.3 Gestione della segnalazione.....	7
9.3.1 Protocollazione ed Istruttoria	7
9.3.2 Analisi	7
9.3.3 Aspetti Procedurali	8
9.3.4 Conclusione e Sanzioni.....	8
10. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO	8
11. DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	9
12. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	9
12.1 Ambito di applicazione delle tutele.....	11
12.2 Perdita delle tutele.....	11
13. SISTEMA DISCIPLINARE.....	11
14. SANZIONI.....	11
15. DIFFUSIONE E ATTIVITA' INFORMATIVA E DI SENSIBILIZZAZIONE	12

Edizione/Revisione	Motivo della Edizione/Revisione	Data
Ed. 2017 - Rev. 00	Prima emissione	2017
Ed. 2022 – Rev. 01	Rev. per inserimento modalità di segnalazione di illecito tramite piattaforma informatica di Transparency Italia	06.05.2022
Ed. 2023 – Rev. 02	Rev. per adeguamento D. Lgs 10 marzo 2023 n°24	06.07.2023
Redattori	RPCT - ODV	07.07.2023
Approvazione	Presidente CDA	14.07.2023
	CDA	



1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

La legge 190/2012 e s.m.i ha inserito la disposizione, rubricata “tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, in virtù della quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower (ovvero colui che effettua la segnalazione) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'azienda di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo integrando il Codice Etico e di Condotta. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il segnalante.

Da ultimo è intervenuto il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 marzo 2023 n. 63), il quale ha recepito in via definitiva la direttiva europea sul whistleblowing (Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019) e, intervenendo sulla L. n. 179/2017, ha raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme che è intervenuta ampliando:

- (i) l'ambito soggettivo di applicazione: novero dei soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (contemplando in oggi anche collaboratori, liberi professionisti, volontari e tirocinanti, soggetti rispetto ai quali il rapporto giuridico si è interrotto etc.);
- (ii) l'ambito oggettivo di applicazione: il concetto di “violazioni” è configurabile per illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, violazione del D.Lgs 231/01, illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea, etc.;
- (iii) i canali di segnalazione (non solo interna, ma anche esterna con destinatario Anac, e divulgazione pubblica, con dettaglio delle tempistiche a cui deve conformarsi l'iter di gestione della segnalazione interna;
- (iv) le misure di protezione (tutele) del whistleblower: in via di esempio riservatezza, divieto di ritorsioni ed inversione dell'onere della prova in ipotesi talune fattispecie si verificano nei confronti del whistleblower (licenziamenti, mutamento di funzioni, etc.);
- (v) il novero dei soggetti tutelati (a titolo esemplificativo facilitatori, parenti entro il 4° grado del pari dipendenti dell'Ente, etc.).

La presente release della procedura, che va a sostituire il documento whistleblowing policy rev 01 ed.2022, regola le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni e le tutele approntate in favore della persona segnalante e la emissione della nuova versione è giustificata dalla necessità di renderla conforme ed adeguarla ai contenuti del Decreto Legislativo precitato.

2. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

2.1 Documentazione Esterna

- D.Lgs. n. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modifiche e integrazioni
- D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24
- L. 190/12



- Regolamento (UE) n. 2016/679 e normativa nazionale correlata (D. Lgs. 196/03 e ss.mm.ii.)
- Linee Guida ANAC in materia e Pareri del Garante Privacy
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e norme di legge applicabili.

2.2. Documentazione Interna

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e documenti richiamati
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ed allegati
- Codice Etico
- Procedura Flussi Informativi

3. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Il presente documento definisce la procedura per la gestione delle segnalazioni in merito a violazioni sospette del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il “Modello Organizzativo”), ed in forza del decreto 24/2013 di disposizioni normative nazionali ed europee, adottato da Liguria International.

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

In sintesi la presente procedura assicura:

- tutela e riservatezza del segnalante e del segnalato ferma la disciplina che regola le regole previste dall'autorità giudiziaria;
- tutela del soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- sviluppo di specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato.

4. RESPONSABILITA'

La responsabilità per il controllo e per l'approvazione del presente documento spetta all'Organo Gestorio.

Ai singoli componenti del personale, ciascuno per quanto di propria competenza, spetta la responsabilità dell'attuazione della presente procedura.

5. AMBITO SOGGETTIVO: SOGGETTI LEGITTIMATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE (CD. WHISTLEBLOWER)

In forza dell'articolo 3 del Decreto 24/2023 i soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione degli illeciti (in quanto suscettibili di eventuali atti ritorsivi) sono tutti coloro che forniscono prestazioni a favore della Società a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, anche in assenza di corrispettivo.

La platea dei soggetti disegnata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/23 è la più ampia possibile attribuendo legittimazione ai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società;



- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Il Decreto precisa altresì che sono soggetti legittimati coloro che versano nelle seguenti situazioni:

- a) il rapporto giuridico è in corso;
- b) durante il periodo di prova;
- c) il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

6. AMBITO OGGETTIVO: OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non è stato definito un elenco tassativo di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. In termini generali vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico, come in seguito meglio specificato.

Liguria International è società della Regione Liguria, partecipata dal sistema delle Camere di Commercio liguri, dotata su base volontaria del Modello 231/01.

In forza dei contenuti del D.Lgs 24/2023 e delle successive delucidazioni fornite da Anac (<https://www.anticorruzione.it/-/la-disciplina-del-whistleblowing-le-novit%C3%A0-del-decreto-n.24/2023-attuativo-della-direttiva-eu>) possono essere oggetto di segnalazione:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 o violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato;
- violazioni di disposizioni normative europee:
 - o illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: 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;
 - o atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
 - o atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
 - o atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

6.1 Caratteristiche della Segnalazione

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte di RPCT, nonché da parte di ANAC. In particolare è necessario risultino chiare:

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



i fatti segnalati;

- è altresì utile la allegazione di documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

6.2 Segnalazione “anonime”

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie. Liguria International, ove riceva segnalazioni tramite canali interni, considera le segnalazioni anonime alla stregua di segnalazioni ordinarie. In ogni caso, si precisa come il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che abbia in seguito comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni potrà beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive. Liguria International, ove riceva segnalazioni attraverso il canale interno di segnalazione è tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

6.3 Esclusioni

Il **whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale** del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'area del Personale (e/o dell'Organo Gestorio), delle rappresentanze sindacali o della funzione di appartenenza del segnalante.

7. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower (segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) 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 ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.



8. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale di segnalazione Interno
- Canale di segnalazione Esterno (Anac)
- Divulgazione Pubblica
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del decreto di ultima introduzione, di seguito descritte al §10 e 11, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

9. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società mette a disposizione dei propri dipendenti e degli altri soggetti legittimati attivi due distinte modalità di segnalazione, di seguito descritte.

9.1. Segnalazione tramite Modulo

La Società ha messo a disposizione, sin dalla introduzione della Procedura in rev. 00, un apposito modello.

Il modello è reperibile sul sito internet istituzionale, nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "Whistleblowing" ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio (<http://www.liguriainternational.it/it/societ%C3%A0-transparente/altri-contenuti.html>)

La segnalazione può essere indirizzata:

- a) al Responsabile per la prevenzione della corruzione di Liguria International;
- b) all'Organismo di Vigilanza della Società, ove abbia ad oggetto violazioni del Modello 231/01.

A detti soggetti è affidata la sua protocollazione, in via riservata, in un apposito registro di cui essi sono responsabili (Registro segnalazioni WB)

La individuazione del RPC è supportata alla luce dell'orientamento n°40/2014 di Anac (secondo cui "il dipendente che, in ragione del rapporto di lavoro, sia venuto a conoscenza di condotte illecite, può effettuare la segnalazione di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 anche al responsabile per la prevenzione della corruzione") e da ultimo dalle delucidazioni Anac di cui al §6., laddove l'indicazione dell'OdV appare giustificata in ragione della sua autonomia (quale soggetto esterno alla Società) e del concreto organigramma aziendale. L'individuazione di detti soggetti istituzionali è quindi finalizzata ad un incremento dei contributi interni nella lotta alla corruzione intesa in senso lato.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica del Responsabile Anticorruzione e/o ad OdV.

In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna all'indirizzo "**Responsabile anticorruzione Liguria International**" e/o "**Organismo di Vigilanza di Liguria International**"; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale"; a tale riservatezza è tenuto il personale del sistema di smistamento della posta interna/ufficio protocollo che, ove non ottemperasse alle disposizioni di cui sopra, risulta soggetto a provvedimenti disciplinari in merito.

- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a Registro WB dal soggetto legittimato alla sua ricezione.



9.2 Segnalazione tramite Piattaforma Informatica Transparency Italia

L'articolo 54 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 di cui alla Legge Anticorruzione n.190/2012 e poi modificato dalla Legge n.179/2017, ha introdotto –come noto- 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”, il cosiddetto whistleblowing. In particolare, il comma 5 dispone che, in base alle nuove linee guida di

ANAC, le procedure per il whistleblowing debbano avere caratteristiche precise, prevedendo, in particolare, *“l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione”*.

Liguria International ha aderito al progetto Whistleblowing PA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni. Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione di nuova introduzione ed alternativa alla segnalazione di cui al § 9.1 sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata.
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante. La segnalazione può essere gestita da RPCT unitamente ad ODV;
- nel momento dell’invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell’RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall’interno dell’ente che dal suo esterno. La tutela dell’anonimato è garantita in ogni circostanza.

Si ricorda come la piattaforma informatica WhistleblowingPA, sia realizzata tramite il software GlobalLeaks ed è conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti, garantisca il mantenimento e l’aggiornamento della piattaforma e non richieda interventi tecnici da parte di soggetti interni o esterni all’ente. Da quanto riportato sul sito le piattaforme digitali disponibili nell’ambito del progetto WhistleblowingPA sono, peraltro, dichiarate già conformi ai requisiti previsti dal decreto 24/2023.

9.3 Gestione della segnalazione

9.3.1 Protocollazione ed Istruttoria

RPCT o l’Organismo di Vigilanza assegna un numero di protocollo a ciascuna segnalazione ricevuta e provvede ad annotarla in un apposito documento (cartaceo o informatico) denominato “Registro delle segnalazioni”, inserendo le informazioni relative ad ogni segnalazione (a titolo esemplificativo: data di ricevimento della segnalazione, modalità di ricevimento, indicazione sull’anonimato o meno della segnalazione, oggetto della segnalazione, ecc.).

La documentazione cartacea e/o informatica relativa alla segnalazione dovrà essere correttamente archiviata. In merito ai trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni OdV opera - come chiarito dal Decreto- in qualità di autonomi titolari del trattamento, responsabili del rispetto di tutti gli obblighi previsti dal GDPR.

9.3.2 Analisi

Indipendentemente dal destinatario della segnalazione, la gestione e la verifica sulla fondatezza delle



circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede, unitamente all'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del, delle competenti strutture aziendali, e, all'occorrenza, di organi di supporto o di controllo esterni all'azienda (tra cui ad es. Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo Gestorio la violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

9.3.3 Aspetti Procedurali

RPCT e/o OdV:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con la Società in una delle forme previste dal Decreto all'articolo 3, commi 3 o 4.

9.3.4 Conclusione e Sanzioni

A conclusione degli accertamenti e delle risultanze formalizzate da RPCT e dall'Organismo di Vigilanza, la Società effettuerà le comunicazioni agli Organi competenti ed il titolare del potere disciplinare attiva l'iter procedurale al fine di procedere eventualmente alle contestazioni e all'applicazione di sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile.

Per l'adozione dei provvedimenti disciplinari si rimanda a quanto statuito nel paragrafo "Sistema disciplinare".

10. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Il D.Lgs ha introdotto un ulteriore canale di segnalazione con destinatario ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), deputata ad attivare detto canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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. L'Autorità dovrà inoltre adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

La segnalazione esterna è consentita allorché dovesse ricorrere una delle seguenti condizioni:



- a) il canale di segnalazione interna (che in oggi risulta presente, attivato e conforme alle disposizioni dall'articolo 4 del Decreto) è stato rimosso o comunque è stato reso non attivo o, anche se attivato, risulta non conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi del menzionato articolo 4 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.

11. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Un'ulteriore modalità di segnalazione residuale è disciplinata dall'art. 15 del D.Lgs. 24/23.

Divulgare pubblicamente vuol dire: «rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone».

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

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

12. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il Decreto 24/2013 appronta una serie di misure a tutela del soggetto segnalante, di seguito enunciate.

- **Tutela della riservatezza:** l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

E' tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

- **Protezione dalle ritorsioni:** il Legislatore ha accolto una nozione ampia di ritorsione, per essa si intende: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto». Di seguito sono indicate talune fattispecie che, per espresso disposto di legge, costituiscono ritorsioni:
 - o il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - o la retrocessione di grado o la mancata promozione;



- o il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - o la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - o le note di merito negative o le referenze negative;
 - o l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - o la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - o la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - o la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - o il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - o i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - o l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore nell'industria in futuro;
 - o la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - o l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - o la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- **Inversione dell'onere della prova.** Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
- **Limitazione di Responsabilità:** Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:
- o coperte dall'obbligo di segreto;
 - o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o
 - o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.
- La scriminante penale opera 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, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.
- Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.
- Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.
- **Misure di Sostegno:** «è istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC».

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali



e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato

12.1 Ambito di applicazione delle tutele

Oltre che al segnalante le misure di protezione si applicano anche:

- a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

12.2 Perdita delle tutele

Salvo quanto previsto da questa procedura nella parte relativa alle "limitazioni della responsabilità", quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste da questa procedura non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

13. SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza dei principi contenuti nella presente procedura costituisce illecito disciplinare e comporta l'applicazione di misure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 secondo le modalità descritte nel Modello Organizzativo.

Nel caso di personale non dipendente, si applicheranno le sanzioni previste nelle specifiche clausole contrattuali.

14. SANZIONI

Come si è visto il Decreto rafforza il potere di intervento dell'Anac ampliandone i settori di competenza, le modalità di intervento e fissando le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili in caso di accertamento di violazioni nei confronti di tutti i soggetti obbligati dalla nuova disciplina.

Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Fermo restando altri profili di responsabilità l'Anac applica

- da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che sono state commesse ritorsioni; la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza; non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa; non è che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;



- da € 500 a € 2.500 quando accerta che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

15. DIFFUSIONE E ATTIVITA' INFORMATIVA E DI SENSIBILIZZAZIONE

Le finalità dell'istituto del whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo sono oggetto di iniziative di sensibilizzazione (quali ad esempio comunicazione specifiche, eventi di formazione, newsletter e portale intranet) da parte di tutte di RPCT, di tutte le funzioni aziendali preposte e dell'organismo di Vigilanza.