consip

Divisione Compliance e Societario

Segnalazione di condotte illecite (*whistleblowing*) - Linee guida -

Versione 1.0

Codice documento: SGQ1_LGUI_000051_00
Classificazione documento: Consip Public

05 ottobre 2023

DATA	VERSIONE	DESCRIZIONE	PAR. /PAG. MODIFICATI	ITER
05/10/2023	1.0	Nascita del documento	N.A.	standard

Storia del documento

	DATA	AREA/RUOLO	DIVISIONE
Redatto da:	31/07/2023	Responsabile Area Compliance	DCS
Verificato da:	31/07/2023	Responsabile Divisione e RPCT	DCS
	01/08/2023	Responsabile Area PQ	DRC
Verifica Organi di Controllo:	13/09/2023	Responsabile Divisione e OdV	DIA
Approvato da:	05/10/2023	Responsabile Divisione	DRC

Emissione del documento

Indice

1. INTRODUZIONE 4
   1.1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 4
   1.2 COMPLIANCE NORMATIVA 4
   1.3 RIFERIMENTI INTERNI 5
   1.4 ACRONIMI E GLOSSARIO 5
2. IL SISTEMA DI WHISTLEBOWING 7
   2.1 PREMESSA 7
   2.2 Il WHISTLEBLOWER E GLI ALTRI SOGGETTI DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING 7
   2.3 LA SEGNALAZIONE 8
3. IL SISTEMA DI WHISTLEBOWING IN CONSIP 11
   3.1 GESTIONE DEL SISTEMA 11
   3.2 CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE 11
      3.2.1 Segnalazione attraverso piattaforma informatica (scritta) 12
      3.2.2 Segnalazione mediante telefonata guidata (orale) 14
      3.2.3 Gestione della segnalazione interna 14
4. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE 17
5. LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO PER IL WHISTLEBLOWER 18
   5.1 DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI 18
   5.2 TUTELA DELLA RISERVATEZZA 18
      5.2.1 La riservatezza del whistleblower 18
      5.2.2 La riservatezza degli altri soggetti 20
   5.3 LA TUTELA DALLE RITORSIONI 20
      5.3.1 Il concetto di ritorsione 20
      5.3.2 Comunicazione ad ANAC della ritorsione 21
      5.3.3 Ambito soggettivo 22
      5.3.4 Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni 23
6. TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI 25
7. PRESIDI DI CONTROLLO 26

1. INTRODUZIONE

1.1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Consip S.p.A. (nel seguito in breve "Consip") è una società per azioni totalmente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (nel seguito in breve "MEF") che opera secondo gli indirizzi strategici del Ministero stesso, lavora al servizio esclusivo della Pubblica Amministrazione ed è qualificabile come società *in house* al Ministero; in quanto tale, rientra nel novero degli enti del settore pubblico tenuti ad applicare la normativa in materia di whistleblowing di cui al D.Lgs. 24/2023 recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Decreto whistleblowing)"*.

In considerazione di quanto sopra, il presente documento ha l'obiettivo di descrivere il Sistema di whistleblowing della Società, quindi (i) le modalità di gestione delle **segnalazioni di comportamenti illeciti (violazioni)** adottate, previa opportuna informativa alle Rappresentanze sindacali aziendali; (ii) le relative tutele garantite da Consip S.p.A., così come indicato nel D.Lgs 24/2023 e da ANAC nelle relative Linee guida approvate con Delibera n. 311/2023 (Linee Guida ANAC).

1.2 COMPLIANCE NORMATIVA

Di seguito si riportano le normative applicabili alle presenti Linee guida.

Normativa	Settore
D.Lgs. n. 24/2023	Attuazione direttiva 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
Legge 30 novembre 2017, n. 179	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
Legge n. 190/2012 s.m.i.	Prevenzione e repressione della corruzione e illegalità nella pubblica amministrazione
D.Lgs. n. 231/2001 s.m.i.	Responsabilità amministrativa di persone giuridiche, società e associazioni
Regolamento UE 2016/679 e D.Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018	Normativa in materia di protezione dei dati personali
Linee guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023	Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne

1.3 RIFERIMENTI INTERNI

[R1] Istruzioni per l'utilizzo Sistema whistleblowing – Tutorial segnalante (consultabile sul sito istituzionale all'interno della pagina dedicata al whistleblowing)

1.4 ACRONIMI E GLOSSARIO

ACRONIMI

DCS	Divisione Compliance e Societario
DIA	Divisione Internal Audit
DRC	Divisione Risorse Umane e Comunicazione
DSS	Divisione Sicurezza e Servizi
OdV	Organismo di Vigilanza
RPCT	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza

GLOSSARIO

Sistema di whistlebowing	Piattaforma informatica integrata web-based, che permette di gestire le comunicazioni/segnalazioni pervenute con garanzia di riservatezza per i soggetti segnalanti e dei segnalati, nonché la massima sicurezza informatica; tale piattaforma consente, al contempo, di interloquire con il soggetto segnalante - sia interno che esterno alla Società - e di rendicontare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.
Whistleblower (Segnalante)	(letteralmente *"soffiatore nel fischietto"*) Il soggetto, persona fisica, che segnala condotte illecite, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Per Whistleblowers si intendono, dunque, non solo i dipendenti, ma anche i lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, i collaboratori esterni, i tirocinanti retribuiti e non, i membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.
Violazioni	Illeciti, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Consip S.p.A.
Segnalazione interna [Art. 4 D.Lgs 24/2023]	La comunicazione scritta od orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione messo a disposizione da Consip Spa (piattaforma informatica web-based; telefonata guidata al numero dedicato associato alla piattaforma informatica web-based).
Segnalazione esterna [Art. 7 D.Lgs 24/2023]	La comunicazione scritta od orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione istituito da ANAC.

Linee guida ANAC	Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne - Approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

2. IL SISTEMA DI WHISTLEBOWING

2.1 PREMESSA

Il D.Lgs. 24/2023, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea 2019/1937, intende **garantire la protezione dei soggetti che effettuano segnalazioni di comportamenti illeciti (cd. violazioni) - sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni** - in quanto, con la segnalazione delle violazioni, tali soggetti contribuiscono all'emersione di situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione o Ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

La segnalazione può essere effettuata tramite il **"canale interno"** attivato presso l'ente (art. 4 D.Lgs. 24/2023), oppure attraverso il **"canale esterno"** di segnalazione attivato presso ANAC che può essere utilizzato solo laddove si verifichino particolari condizioni, specificamente previste dal legislatore (art. 7 D.Lgs. 24/2023).

Ne deriva, pertanto, che esistono due tipologie di segnalazioni:

- la **segnalazione interna**[1] che prevede la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni tramite il canale di segnalazione interna messo a disposizione da Consip S.p.A.;
- la **segnalazione esterna**[2] che prevede la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, tramite il canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC.

In aggiunta ai predetti canali di segnalazione, il legislatore ha previsto anche la possibilità di effettuare la **"divulgazione pubblica"** al ricorrere di determinate condizioni, per il cui dettaglio e approfondimento si rimanda alle previsioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 24/2023 ed alle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

2.2 Il WHISTLEBLOWER E GLI ALTRI SOGGETTI DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Il segnalante (cd. whistleblower) è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni, acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo: si intendono, pertanto, oltre ai dipendenti, anche i lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, i collaboratori esterni, i tirocinanti retribuiti e non, i membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ne deriva che **il presupposto per effettuare una segnalazione risiede nell'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'ente, nel quale il primo opera in virtù di attività lavorative o professionali, presenti o anche passate.**

Vi sono ricompresi, pertanto, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con un'Amministrazione o un Ente, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle

[1] D.Lgs 24/2023 art. 2 comma 1 lett. d) *«segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4*.
[2] D.Lgs 24/2023 art. 2 comma 1 lett. e) *«segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7.*

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

Oltre al whistleblower, nell'ambito del Sistema di wistleblowing rilevano anche altre figure, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante. Tra queste rientrano:

- **il facilitatore,** persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere (i) il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione; (ii) un collega che riveste la qualifica di sindacalista ma assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Se, invece, assistesse il segnalante utilizzando la sigla sindacale, non potrebbe rivestire il ruolo di facilitatore: in tal caso si applicherebbero le disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla Legge 300/1970;
- **le persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori;
- **i colleghi di lavoro** del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il medesimo un rapporto abituale e corrente; diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro, si tratta di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente.

2.3 LA SEGNALAZIONE

La **segnalazione** deve avere ad oggetto la descrizione di comportamenti illeciti che comportino la violazione di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione, commesse nell'ambito dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

È indispensabile che la segnalazione sia il più possibile **circostanziata** al fine di consentire la corretta analisi da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni; pertanto, **la segnalazione deve contenere:**

- **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 sono quindi considerate sufficientemente circostanziate le segnalazioni:

- che non contengono gli elementi sopra elencati;
- con contenuto generico;
- corredate da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione;
- con produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione.

In assenza degli elementi sopra indicati, la segnalazione viene archiviata per mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione.

Nel seguito la tipologia di comportamenti illeciti, atti, comportamenti o omissioni, che possono essere oggetto della stessa, come normativamente indicati:

- **Violazioni delle disposizioni normative nazionali**; in tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE. In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano:
  - i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001;
  - le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE.

- **Violazioni della normativa europea**; in tale categoria rientrano:
  - 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 (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: 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. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (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, ad esempio, 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 (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 precisa che la segnalazione può riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene possano verificarsi sulla base di elementi concreti, quali, ad esempio, irregolarità e anomalie (indici sintomatici).

Non possono, invece, essere oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del whistleblower o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria 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; ad esempio, le

segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici.

- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al del D.Lgs 24/2023 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 predetto decreto; si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea. In questo caso per l'individuazione delle fattispecie escluse dall'applicazione del d.lgs. 24/2023 occorre far riferimento quindi agli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 2441 e 2542 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8143 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del codice appalti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che rinvia anche al d.lgs. n. 208/201144.

3. IL SISTEMA DI WHISTLEBOWING IN CONSIP

3.1 GESTIONE DEL SISTEMA

Le Linee Guida ANAC stabiliscono che negli enti tenuti alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), la gestione del canale interno debba essere affidata a quest'ultimo; tuttavia le stesse Linee Guida, nel fornire indicazioni alle società che non sono destinatarie della normativa anticorruzione di cui alla L. 190/2012, chiariscono come la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni debba essere rimessa all'autonomia organizzativa di ciascun ente, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta, segnalando, a titolo di esempio, l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 o le funzioni di internal audit.

Consip, in quanto società *in house* ed interamente controllata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha nominato il RPCT e adottato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC), prevedendo al suo interno il sistema di whistleblowing; al contempo, in quanto ente di natura privata, Consip ha adottato anche il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e nominato il relativo OdV che, del pari del RPCT, riceve le segnalazioni così come disposto dall'art. 6, comma 2bis, del D.Lgs. 231/2001 e disciplinato nel Modello stesso.

In considerazione di quanto sopra, il Sistema di whistleblowing adottato dalla Società prevede che la segnalazione interna possa essere indirizzata al RPCT o all'OdV o ad entrambi per quanto di rispettiva competenza. Ne consegue che la segnalazione è gestita dall'organo destinatario che si avvale – **per le necessarie attività preliminari, istruttorie e conseguenti** – della Divisione Compliance e Societario (DCS) e della Divisione Internal Audit (DIA), ognuno per quanto di rispettiva competenza, assicurando in tal modo tempestività ed omogeneità nella gestione, nel rispetto di quanto indicato nel PTPC e nel Modello ex D.Lgs. 231/01.

A tal fine le risorse della DIA e della DCS sono opportunamente autorizzate al trattamento dei dati personali.

3.2 CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Consip ha istituito un canale di segnalazione interna (piattaforma informatica web-based) ad uso dei dipendenti e dei soggetti esterni, che consente la gestione delle segnalazioni, garantendo la riservatezza e la tutela del whistleblower e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

Per la trasmissione delle segnalazioni interne, il whistleblower dovrà avvalersi prioritariamente della **piattaforma informatica** (cfr. § 3.2.1). In subordine, la Società garantisce al whistleblower la possibilità di effettuare le segnalazioni in forma orale attraverso un **sistema di telefonata guidata** al numero dedicato, indicato sul sito internet di Consip nella sezione "Whistleblowing".

A seguito della segnalazione mediante telefonata guidata, il whistleblower può richiedere, fornendo adeguata motivazione, un **incontro diretto** che l'OdV/RPCT si riservano di concedere, laddove necessario per approfondire gli elementi della segnalazione. In tal caso, l'incontro - fissato entro un termine ragionevole - è documentato mediante verbale che il whistleblower deve verificare e confermare mediante la propria sottoscrizione, previa rettifica laddove necessario.

Resta ovviamente inteso che le segnalazioni pervenute verranno valutate anche se provenienti attraverso canali differenti (es. a mezzo posta elettronica condivisa o cartacea), fermo restando che in tal caso non potranno essere garantite in toto le misure di riservatezza a tutela del whistleblower e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

Qualora la segnalazione interna sia presentata mediante canali differenti dalla piattaforma o telefonata guidata ad un soggetto interno diverso dall'OdV/RPCT, il ricevente deve trasmettere la segnalazione, **entro sette giorni** dal suo ricevimento, al soggetto interno competente (OdV o RPCT), dando notizia della trasmissione al whistleblower.

3.2.1 Segnalazione attraverso piattaforma informatica (scritta)

L'accesso alla piattaforma informatica è consentito sia agli utenti che effettuano la registrazione che agli utenti non registrati (anonimi), mediante il seguente indirizzo:

https://spaan.wb33.it/WB33/CONSIP/Account/Login

La Società rende accessibile il Sistema di whistleblowing tramite il sito internet Consip, nell'apposita pagina denominata "Whistleblowing" e nella sezione "Società Trasparente" all'interno delle sotto-sezioni dedicate all'OdV e al RPCT.

Sulla piattaforma informatica possono, pertanto, essere effettuate:

- **segnalazione da utente registrato**: provvedendo alla registrazione ed autenticazione con le relative credenziali di accesso;
- **segnalazione anonima**: senza alcuna registrazione da parte dell'utente utilizzando la funzionalità *"Invia segnalazione anonima"* presente sulla piattaforma.

a) Segnalazione da utenti registrati

Per effettuare una segnalazione come utente registrato, il whistleblower deve provvedere alla registrazione sulla piattaforma informatica al fine di ottenere le proprie credenziali *(username e password)* da inserire per l'utilizzo del Sistema, in base alle istruzioni in tal senso impartite nell'ambito della piattaforma [R1].

Tali modalità:

- ✓ consentono al whistleblower - accedendo alla propria area riservata - di consultare lo stato della segnalazione (richiesta da gestire – richiesta gestita) ed il relativo dettaglio, di dialogare con l'Organo di controllo destinatario della segnalazione (OdV/RPCT) anche mediante invio di messaggi ed eventuali documenti;
- ✓ garantiscono al whistleblower la completa riservatezza, ai sensi delle previsioni normative vigenti.

La segnalazione viene, infatti, creata dal whistleblower all'interno dell'area a questi riservata e perviene al RPTC e/o all'OdV, senza che venga evidenziato il mittente.

Il RPTC e/o l'OdV hanno la possibilità, mediante una specifica funzionalità della piattaforma, di risalire all'identità del whistleblower, ove necessario per la gestione della segnalazione.

Si evidenzia che "*l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della*

stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196" (art. 12, comma 2, del D.Lgs 24/2023).

Fermo quanto sopra, il legislatore ha individuato due casi in cui può essere rivelata l'identità del whistleblower (cfr. par. 5.2.1), previo consenso espresso da parte dello stesso[3]:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del whistleblower sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

b) Segnalazione anonima

Le segnalazioni "anonime", effettuate senza identificazione del whistleblower, vengono prese in considerazione purché anch'esse **adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari** secondo quanto indicato al paragrafo 2.3, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Sono considerate anonime le segnalazioni che:

a) sono trasmesse a mezzo della piattaforma informatica utilizzando la modalità *"Invia segnalazione anonima"*. In questo caso il whistleblower "anonimo", ancorché sprovvisto di credenziali, ha comunque la facoltà di interagire con il RPCT e/o l'OdV mediante scambio di messaggi ed eventuali documenti, accedendo alla piattaforma con l'utilizzo del "codice della segnalazione" specifico, fornito automaticamente al momento dell'inserimento della segnalazione "anonima".

b) sono trasmesse attraverso un canale diverso dalla piattaforma informatica (es. missiva cartacea) e che:
   - non rechino alcuna sottoscrizione da parte del whistleblower;
   - rechino una sottoscrizione illeggibile o che non consenta di individuare il whistleblower;
   - pur apparendo riferibili a un soggetto, non consentano, comunque, di individuarlo con certezza.

[3] D.Lgs 24/2023 art. 12 comma 5 e 6 "*Obbligo di riservatezza*":

5. Nell'ambito del 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.

6. E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

3.2.2 Segnalazione mediante telefonata guidata (orale)

La segnalazione orale può essere effettuata mediante telefonata guidata utilizzando il numero di telefono dedicato, associato alla piattaforma informatica web-based, previa informativa al whistleblower sulla registrazione e trascrizione della telefonata stessa.

Il whistleblower deve fornire obbligatoriamente il proprio numero di cellulare al fine di consentire l'invio della conferma di ricevimento della segnalazione (link per accedere alla segnalazione e codice della segnalazione); il medesimo ha, invece, la possibilità di scegliere se fornire o meno i propri dati personali (nome, cognome, codice fiscale e dati di contatto).

Ad ogni modo la riservatezza del whistleblower, del segnalato e degli ulteriori soggetti coinvolti, è sempre garantita.

Al termine della telefonata registrata, il whistleblower riceve sul proprio numero di cellulare un sms contenente il *link* ed il codice per accedere alla propria segnalazione, presente sulla piattaforma *web-based*. Tramite l'accesso alla piattaforma, il whistleblower può verificare la trascrizione della telefonata (trascrizione in formato editabile), procedere alla convalida della trascrizione, verificare lo stato della segnalazione effettuata e dialogare con l'OdV/RPCT destinatario della segnalazione, mediante invio di messaggi ed eventuali documenti.

Il whistleblower, verificata la trascrizione ed apportate le integrazioni/modifiche che ritiene opportune, deve procedere alla convalida della stessa; in caso contrario, la procedura di segnalazione non è perfezionata e la segnalazione non si considera pervenuta.

Tutte le registrazioni e le trascrizioni vengono conservate all'interno della piattaforma informatica web-based.

3.2.3 Gestione della segnalazione interna

a) Attività preliminari

Al ricevimento della segnalazione la piattaforma genera automaticamente l'avviso di ricevimento destinato al whistleblower[4]; fermo restando quanto precede, laddove la segnalazione non venisse effettuata mediante la piattaforma informatica oppure telefonata guidata e non fosse anonima, l'avviso di ricevimento verrà rilasciato al whistleblower entro e non oltre 7 gg dal ricevimento della stessa.

Ricevuta la segnalazione, il RPCT e/o l'OdV, **anche attraverso la struttura interna di supporto (DIA/DCS)**:

Verifica competenza	✓ verifica preliminarmente la competenza; diversamente provvede a (i) condividerla con l'altro organo o (ii) a riassegnarla[5] all'altro organo o (iii) a rigettarla se quanto segnalato non rientra nelle competenze degli organi di controllo della società o per l'assenza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nel § 2.3, precisando la motivazione

[4] Sia in caso di utente registrato che di utente non registrato.

[5] In caso di riassegnazione, soltanto l'organo di controllo al quale è stata riassegnata la segnalazione, può visualizzare e gestire la stessa in tutti i suoi aspetti.

Analisi contenuti	✓ successivamente provvede a verificare se sia sufficientemente circostanziata. In caso contrario provvede a rigettarla precisando la motivazione
Avvio istruttoria	✓ In caso positivo, entro 15 gg dal ricevimento della segnalazione, avvia l'attività istruttoria

L'attività istruttoria può comportare (i) la richiesta di documentazione/informazioni al Referente[6] della struttura interessata; (ii) la richiesta di ulteriori informazioni al whistleblower; (iii) l'audizione dei soggetti coinvolti. Le attività di cui ai punti (i) e (ii) vengono effettuate attraverso la piattaforma.

Ove coinvolto, il Referente interessato deve fornire un tempestivo riscontro, comunque entro e non oltre 15 gg dalla richiesta avanzata, salvo adeguata motivazione del mancato rispetto di detto termine.

L'OdV e/o il RPCT, ricevuta la documentazione/informazioni richieste, procedono alla disamina delle stesse; gli Organi possono richiedere ulteriore documentazione/informazioni integrative alla struttura, che deve fornire un riscontro entro e non oltre 15 gg da quest'ultima richiesta.

Il riscontro alla segnalazione deve essere fornito **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento.

L'OdV e/o Il RPCT provvedono a rigettare le segnalazioni, perché inammissibili, nei seguenti casi:

a) incompetenza dell'OdV e/o del RPCT (es. segnalazioni riferite ad altre Amministrazioni, fatti salvi i casi di distacco di dipendenti; questioni di carattere prevalentemente personale del whistleblower tese ad ottenere l'accertamento nel merito di proprie vicende soggettive);

b) infondatezza della segnalazione per l'assenza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nel § 2.3;

c) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione indicati al paragrafo 2 (es. contenuto generico, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione; produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione)

L'OdV e il RPCT garantiscono la gestione dell'istruttoria nel rispetto delle norme di riservatezza a tutela del whistleblower, del segnalato e degli ulteriori soggetti coinvolti; a tal fine si avvalgono delle competenze della Divisione Sicurezza e Servizi e/o del fornitore della piattaforma di whistleblowing.

In particolare:

- nella piattaforma informatica, viene sempre garantita la riservatezza del whistleblower, mediante separazione dei dati identificativi del whistleblower, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti, dal contenuto della segnalazione in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del whistleblower nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario e sia previsto dalla legge;

[6] I Referenti della struttura interessata sono i Responsabili di Divisione competenti, in ragione dell'oggetto della segnalazione.

- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

In caso di distacco del dipendente della Società (o situazioni analoghe), questi può riferire anche di fatti accaduti in un ente diverso da quello in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, il RPCT/OdV della Società che riceve la segnalazione valuta l'inoltro all'ente cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o, se del caso, all'ANAC.

Una volta conclusa l'istruttoria, le relative risultanze vengono condivise con l'OdV e/o il RPCT ai fini delle opportune valutazioni.

* * *

Come anticipato nei paragrafi precedenti, nel caso di utilizzo della piattaforma informatica o della telefonata guidata, il whistleblower può in ogni momento verificare lo stato della segnalazione (richiesta da gestire – richiesta gestita) ed il relativo dettaglio, accedendo alla piattaforma, come precisato nei paragrafi precedenti [cfr. § 3.2.1.a); § 3.2.1.b) e § 3.2.2]

4. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE

Il whistleblower può effettuare una segnalazione esterna, mediante il canale istituito da ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti 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 a quanto previsto dal decreto;

b) il whistleblower ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

c) il whistleblower 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) il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna adottato da ANAC garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del whistleblower, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le modalità e tempistiche nella gestione delle segnalazioni esterne sono illustrate dall'Autorità stessa nell'ambito del proprio canale di segnalazione.

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio "whistleblowing":

https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

5. LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO PER IL WHISTLEBLOWER

Il Sistema attivato da Consip prevede misure a garanzia della figura del whistleblower, tutelandone l'identità in termini di riservatezza e contrastando eventuali misure discriminatorie.

5.1 DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI

Il D.Lgs. 24/2023 dispone l'invalidità di rinunce e transazioni (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) - integrali o parziali - che abbiano per oggetto i diritti e le tutele previsti per il whistleblower (cfr. paragrafi seguenti - tutela della riservatezza, tutela da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, ecc.), salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, comma 4, del codice civile.

Come precisato nelle Linee Guida ANAC "*La ratio sottesa a tali previsioni è quella di evitare che il segnalante e gli altri soggetti considerati dalla disciplina possano essere esposti al rischio di dismettere alcuni diritti - in costanza del rapporto di lavoro o anche prima dell'instaurazione dello stesso o successivamente allo scioglimento del rapporto - con il solo scopo di salvaguardare o ottenere l'occupazione, in assenza di una piena consapevolezza circa le norme di legge e i propri diritti o per via di una situazione di squilibrio o "timore", anche sotto il profilo di eventuali ritorsioni*."

Sono invece ammissibili rinunce e transazioni sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali): il whistleblower e gli altri soggetti tutelati, infatti, possono validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se ciò avviene nelle sedi protette indicate all'art. 2113 c.c. In questi casi "*la circostanza che tali atti vengano conclusi dinanzi ad organismi che, per la loro composizione, assicurano autorevolezza ed imparzialità, consente di considerare maggiormente tutelata la posizione del soggetto che rinunzia o transige, anche in termini di maggiore genuinità e spontaneità del consenso*".

5.2 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

5.2.1 La riservatezza del whistleblower

L'identità del whistleblower e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale attraverso il sistema di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del whistleblower, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

L'identità del whistleblower è protetta dagli organi destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre Autorità competenti, in linea con quanto previsto dal D.lgs. 24/2023[7], salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni

[7] D. Lgs 24/2023, Art. 12 "*Obbligo di riservatezza*":

di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc). La tutela della riservatezza va, infatti, assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare, nello specifico:

a) nel procedimento penale: l'identità del whistleblower è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari *"fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari"* (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.);

b) nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti: l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del whistleblower potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso;

c) nel procedimento disciplinare: attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del whistleblower non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

---

1. *Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.*
2. *Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.*
3. *Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.*
4. *Nell'ambito del 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.*
5. *E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.*
6. *I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano 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.*
7. *La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.*

Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nei seguenti due casi, l'identità del whistleblower può essere rivelata solo previa: (i) comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e (ii) consenso espresso del whistleblower:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del whistleblower sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è, inoltre, sottratta all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e 5-bis del D.lgs. 33/2013 e all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990; non può essere, pertanto, oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti (art. 24, co. 1, lett. a), L. 241/1990) ai sensi delle predette norme.

Infine si precisa che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

5.2.2 La riservatezza degli altri soggetti

La riservatezza (cfr. paragrafo precedente) viene garantita anche a soggetti diversi dal whistleblower (cfr. par. 2.1), quali:

- il segnalato, vale a dire la persona fisica oggetto della segnalazione;
- il facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- le persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (es. testimoni);

fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del whistleblower. 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.

Il **segnalato non ha il diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda**; tale diritto, infatti, è garantito unicamente nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti (i) a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e (ii) nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

5.3 LA TUTELA DALLE RITORSIONI

5.3.1 Il concetto di ritorsione

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, **il soggetto tutelato (whistleblower)**, che, nell'interesse dell'integrità della Società/pubblica amministrazione, effettua una segnalazione interna o esterna o denuncia

all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, **non può subire comportamenti ritorsivi**.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.lgs. 24/2023, si intende per ritorsione *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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*". Trattasi quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. Oltre a quelle espressamente indicate nell'art. 17[8] del D.Lgs. 24/2023, possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche 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), etc.

La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto **"tentata" oppure "minacciata".**

5.3.2 Comunicazione ad ANAC della ritorsione

Il whistleblower, o altro soggetto incluso nella tutela, che ritiene di essere sottoposto a comportamenti ritorsivi per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata **esclusivamente ad ANAC**.

Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse ad ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale della stessa, che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del whistleblower e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

[8] Secondo l'art 17 comma 4 del D. Lgs 24/2023 costituiscono ritorsioni:
a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) le note di merito negative o le referenze negative;
f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nel procedimento innanzi ad ANAC l'intento ritorsivo si presume, pertanto è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio con l'Autorità. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del whistleblower.

Quindi è onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, o sottoposizione del whistleblower ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure, applicate al whistleblower, sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

L'inversione dell'onere della prova non opera nei casi in cui a lamentare una ritorsione sia uno degli altri soggetti nei confronti inclusi nella tutela (facilitatori, colleghi di lavoro, ecc).

Gli atti discriminatori o ritorsivi eventualmente adottati dalla Società sono nulli. In particolare, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del whistleblower. Inoltre, è prevista una sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

5.3.3 Ambito soggettivo

Le misure di tutela si applicano oltre che al whistleblower, anche:

a) ai facilitatori;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del whistleblower, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro del whistleblower o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà del whistleblower o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela del whistleblower si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga al soggetto deputato alla gestione della segnalazione interna, anziché ad ANAC, il medesimo offre il necessario supporto al whistleblower rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione/ente in cui le ritorsioni sono state poste in essere. Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficiano della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno al whistleblower, denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica.

5.3.4 Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni[9] è subordinata ad alcune condizioni e requisiti; nello specifico:

a) ragionevolezza: al momento della segnalazione (o della denuncia/divulgazione pubblica) il whistleblower aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e pertinenti in quanto rientranti tra gli illeciti[10] individuati dal legislatore.

b) whistleblowing: la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto disposto dal legislatore al capo II del D.Lgs 24/2023 e ripercorso nel presente documento; la segnalazione o la divulgazione pubblica devono quindi essere effettuate utilizzando i canali e secondo le modalità previste nel predetto decreto;

c) conseguenzialità: vi è un rapporto di conseguenzialità tra la segnalazione e le misure ritorsive.

---

[9] D. Lgs. 24/2023 art. 16 "*Condizioni per la protezione della persona segnalante*":

1. Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

2. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, 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 di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

4. La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6.

[10] Cfr § 1.2 in materia di condotte illecite

Non sono sufficienti invece i meri **sospetti** o le "**voci di corridoio**". Le tutele si applicano, dunque, al soggetto che abbia segnalato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino. Non rilevano i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare.

In difetto di tali condizioni:

- **le segnalazioni si considerano non rientranti nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi non si applica a chi segnala, la tutela prevista**;
- **analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al whistleblower, subiscono indirettamente ritorsioni.**

Le misure di protezione non si applicano se è accertata, anche in 1° grado:

- la responsabilità penale del whistleblower per i **reati di calunnia o di diffamazione**;
- la responsabilità civile del whistleblower in caso di **colpa grave o dolo**.

In caso di accertamento delle responsabilità, al whistleblower o denunciante è anche irrogata una **sanzione disciplinare**.

ANAC ha altresì precisato che:

- ✓ laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al whistleblower nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo;
- ✓ analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del whistleblower o denunciante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale;
- ✓ tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

6. TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali ed in base alle disposizioni contenute nel Sistema privacy della Società. Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle singole segnalazioni, opportunamente autorizzati, sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza del whistleblower e dei fatti oggetto di segnalazione; pertanto, sono ritenuti responsabili delle eventuali violazioni dei predetti obblighi.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Si precisa che l'OdV, il RPCT ed i Responsabili di Divisione - in qualità di Referenti interni per la privacy – nonché le risorse appartenenti alla DIA e all'Area Compliance della DCS, sono autorizzati al trattamento dei dati personali nell'ambito della gestione delle segnalazioni di condotte illecite, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società (cd. Sistema Whistleblowing); sono, pertanto, tenuti ad adottare tutte le cautele necessarie per la gestione di tali dati, tra cui in primis la riservatezza del whistleblower e degli altri soggetti indicati nella segnalazione.

7. PRESIDI DI CONTROLLO

Di seguito si riportano i presidi di controllo applicati nel presente documento di processo.

Presidi di controllo	Applicati
Sistema di gestione del rischio (MOG/PTPC/CE)	√
Sistema di gestione del rischio Privacy	√
Sistema di gestione del rischio antiriciclaggio	√
Sistema di gestione del rischio ex L. 262/05	√
Trasparenza	√
Accesso civico semplice e generalizzato	
Sistema deleghe/procure	√
Sistema procedurale interno	√
Reporting /Flussi informativi	√
Segregazione compiti/funzioni	√
Controlli gerarchici	√
Audit/Controlli	√
Tracciabilità del processo	√
Informatizzazione del processo	√
Archiviazione documentazione rilevante	√
Rotazione	
Disciplina revolving doors	
Disciplina inconferibilità/incompatibilità	
Disciplina conflitto interessi	√
Disciplina riservatezza/integrità informazioni	√
Formazione	√
Comunicazione	√
Whistleblowing	√
Certificazioni	√
Sistema disciplinare	√
Sistema conferimento e autorizzazione incarichi	
Accordi/Contratti	√

Procedura appartenente al perimetro dei controlli OdV – RPCT – DIA nell'ambito della pianificazione integrata dei controlli (PIC) redatta annualmente.