

INFORMATIVA SUI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI ED ESTERNI
ai sensi dell'art. 5, c. 1, lett. e) del D. Lgs. 24/2023

A.	Premesse	1
B.	Procedura per l'utilizzo dei canali di segnalazione interni.....	2
	B.1. – Procedura per l'utilizzo del Canale 1 – <i>Segnalazione scritta tramite piattaforma informatica.</i>	2
	<i>Come utilizzare la piattaforma di segnalazione online?</i>	2
	<i>Come seguire l'avanzamento della propria segnalazione?</i>	13
	<i>Quanto tempo è necessario per avere una risposta?</i>	3
C.	Canale di segnalazione esterna presso ANAC.....	3
D.	Divulgazione pubblica.....	14
E.	Presupposti delle segnalazioni, della divulgazione pubblica e della denuncia all'Autorità giudiziaria.	4
	E.1. – <i>Chi può effettuare segnalazioni, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria?</i>	4
	E.2. – <i>Cosa può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria?</i>	15
	E.3. – <i>Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia?</i>	6
F.	Tutele garantite ai segnalanti e agli altri soggetti comunque coinvolti.	6
	F.1. – Tutela della riservatezza	7
	F.2. – Tutela da eventuali ritorsioni.....	17
	F.3. – Limitazione della responsabilità.....	18
	F.4. – Misure di sostegno	9
	F.5. – Esclusioni dalle tutele	9

A. Premesse

- i. Con il D. Lgs. n. 24/2023 (“**Decreto Whistleblowing**”) il legislatore italiano ha recepito la Direttiva UE n. 1937/2019, allo scopo di stabilire norme minime comuni volte a garantire un elevato livello di **protezione delle persone che segnalano violazioni della normativa nazionale o dell’UE e di cui siano venute a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo**.
- ii. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni e, dall’altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.
- iii. Chi segnala, fornisce informazioni che possono portare all’indagine, all’accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.
- iv. Garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza, ma anche in caso di ritorsioni – dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

- v. In adempimento agli obblighi derivanti dal Decreto Whistleblowing e alle “*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 dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“**ANAC**”) con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (“**Linee Guida ANAC**”), Adriafer S.r.l. (“**Società**”) ha aggiornato i propri canali di segnalazione interna.
- vi. In particolare, la Società ha adottato i seguenti **canali di segnalazione interni**, la cui gestione è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (“**RPCT**”):

Canale 1 – Segnalazione scritta tramite piattaforma informatica
Attraverso il sito internet della Società, utilizzando il form dedicato disponibile al seguente sul sito https://adriafer.segnalazioni.net/

Canale 2 – Segnalazione orale
Su richiesta della persona segnalante, tramite mezzo telefonico al numero 040/6732951, mediante un incontro diretto con il RPCT entro un termine ragionevole.

- vii. Nel caso in cui la segnalazione fosse presentata presso un soggetto diverso, essa è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al RPCT, dandone notizia alla persona segnalante.

B. Procedura per l'utilizzo dei canali di segnalazione interni.

Indifferentemente dal canale scelto per effettuare una segnalazione, la Società e il RPCT sono tenuti al **rispetto più assoluto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante**.

Per tale ragione, il RPCT non potrà rivelare l'identità della persona segnalante e/o qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, anche indirettamente, tale identità, salvo che vi sia il **consenso espresso** della stessa persona segnalante.

B.1. – Procedura per l'utilizzo del Canale 1 – Segnalazione scritta tramite piattaforma informatica.

Come utilizzare la piattaforma di segnalazione online?

Al fine di inviare una segnalazione, è necessario seguire la seguente procedura:

SOMMARIO

Introduzione

Sicurezza e riservatezza del sistema

Inviare una segnalazione

Identità del segnalante

Codici della segnalazione

Stato della segnalazione

Segnalazione vocale

Introduzione

Il **whistleblowing** è uno strumento che consente ai dipendenti o terze parti (ad esempio i fornitori) di segnalare in modo riservato eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività lavorativa. Il **whistleblower** (o segnalante) è la persona che individua un illecito o un'irregolarità, durante lo svolgimento delle proprie mansioni e decide di segnalarlo alla società o ente di appartenenza oppure ad un'autorità terza.

Le figure coinvolte sono:

- Segnalante (whistleblower): è il soggetto con informazioni utili allo scopo che invia la segnalazione.
- Responsabile: è il soggetto che gestisce la segnalazione.
- Collaboratore: soggetto nominato dal Responsabile che supporta l'attività del Responsabile.

Sicurezza e riservatezza del sistema

Questa piattaforma consente agli utenti di inviare una segnalazione in totale riservatezza. Le informazioni inserite nel sistema sono protette da cifratura e visualizzabili solo da chi invia la segnalazione e dal destinatario della segnalazione. Nessun altro soggetto non autorizzato può accedere ai contenuti o sapere che è stata inviata una segnalazione.

Anche se si compilano i campi Nome e Cognome, la segnalazione viene inviata al responsabile del whistleblowing in maniera anonima: all'interno della segnalazione non è presente il nome del segnalante. Solo il responsabile del whistleblowing ha la facoltà di associare la segnalazione al nome dell'utente che l'ha inviata. Questa azione viene notificata al segnalante in un'apposita area della segnalazione, insieme alla motivazione indicata dal responsabile.

Se non si compilano i campi Nome e Cognome la segnalazione è completamente anonima e nessuno potrà risalire all'identità del segnalante.

Inviare una segnalazione

Per inviare una segnalazione è necessario compilare tutti i campi obbligatori che sono contrassegnati da un asterisco.

The screenshot shows the 'Scrivi segnalazione' (Write report) form. At the top, there is a navigation bar with the logo 'Segnalazione Illegittima WHISTLEBLOWING' and links for 'Whistleblowing Policy', 'Privacy Policy', 'FAQ', 'Registrati', and a language dropdown set to 'IT'. Below the navigation bar, the form is titled 'NUOVA SEGNALEZIONE SCRITTA' and 'Scrivi segnalazione'. On the left, there is a sidebar with a vertical list of steps: 'Informazioni illecito' (selected), 'Soggetti coinvolti', 'Luoghi e date', 'Informazioni aggiuntive', 'Descrizione dei fatti', and 'Privacy Policy'. Below this list is an orange button labeled 'Invia segnalazione'. The main form area contains several sections: 'Informazioni illecito' with fields for 'Oggetto*' (max 100 characters), 'Tipologia segnalante*', and 'Tipologia illecito*'; 'Soggetti coinvolti' with fields for 'Autori illecito*' and 'Persone informate'; and 'Luoghi e date' with fields for 'Unità Organizzativa/e delle persone coinvolte*', 'Luogo in cui si è verificato il fatto*', 'Data (anche presunta) in cui si è verificato il fatto*', and 'Data (anche presunta) di conclusione del fatto*'. Each field has a calendar icon for date selection. A link 'Manuale del segnalante' is visible in the top right corner of the form area.

Identità del segnalante

Sono presenti dei campi in cui è possibile indicare il Nome il cognome ed un indirizzo email personale.

The screenshot shows the 'Informazioni aggiuntive' (Additional information) section of the form. It contains three input fields: 'Nome' (Name), 'Cognome' (Surname), and 'Email'. The 'Nome' and 'Cognome' fields are side-by-side, and the 'Email' field is below them. The section is titled with a plus icon and the text 'Informazioni aggiuntive'.

Se compili i campi Nome e cognome la segnalazione verrà inviata al responsabile del whistleblowing in maniera anonima: all'interno della segnalazione non è presente il nome del segnalante. In questo caso, solo il responsabile del whistleblowing ha la facoltà di associare la segnalazione al nome dell'utente che l'ha inviata. Questa azione ti verrà notificata in un'apposita area della segnalazione, insieme alla motivazione indicata dal responsabile.

Se non compili i campi Nome e Cognome la segnalazione è completamente anonima e nessuno potrà risalire all'identità del segnalante.

Se compili il campo Email, riceverai delle notifiche dal sistema. Nessuno potrà visualizzare l'indirizzo email indicato.

In fondo alla segnalazione troverai l'informativa sulla privacy e dovrai confermare la lettura.

CONTATTI
Il "Titolare" del trattamento dati è **Organizzazione X** informazioni@xxx.it con sede legale in Via xxx, 691 - 00138 Roma

☒ Confermo di aver preso visione dell'Informativa sulla Privacy per il trattamento dei dati*

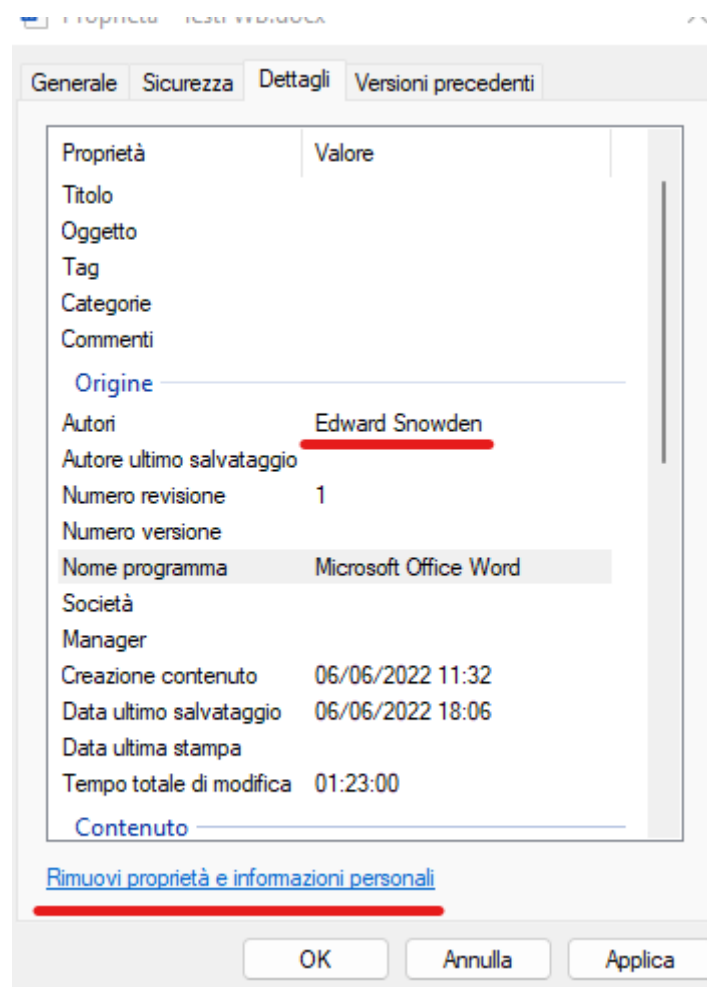
✓ Leggi tutto

Invia segnalazione 

Salva come bozza 

- Per maggior riservatezza ti suggeriamo di:
- non inserire dati personali che potrebbero far risalire alla tua identità nella descrizione del fatto segnalato;
 - non utilizzare un indirizzo email aziendale per ricevere notifiche dal sistema;
 - non inviare una segnalazione dalla tua postazione di lavoro;
 - Se inserisci degli allegati ricorda che potrebbero essere presenti dei dati personali anche nei [metadati](#)¹.

Per eliminare le informazioni personali "nascoste" da un file, fai un click con il tasto destro del mouse e seleziona la voce "Proprietà". Per ulteriori informazioni su questo argomento, consigliamo una ricerca sulla rete Internet.



Dopo l'invio, se il responsabile del whistleblowing ha abilitato il sistema di notifiche, riceverai una conferma via email.

¹ Le proprietà del documento, note anche come **metadati**, sono costituite da dettagli che descrivono o consentono di identificare un file. Includono dettagli quali il titolo, **il nome dell'autore**, l'oggetto e le parole chiave per l'identificazione dell'argomento o del contenuto del documento.

Codice e password della segnalazione

Dopo l'invio della segnalazione visualizzerai a schermo un codice e una password, copia e incolla i codici in un documento. Puoi anche scaricare il file pdf contenente i codici. Ti consigliamo di custodire attentamente questi codici perchè sono necessari per accedere alla segnalazione.

Se perdi i codici non potrai accedere alla tua segnalazione per verificare lo stato o integrarla.



Segnalazione inviata con successo

Salva e custodisci con cura i codici di accesso alla segnalazione. In caso di smarrimento dei codici non potrai più accedere alla tua segnalazione.

Codice segnalazione
P5BYF0KACHZUCIRP7ISP

Password
GYYWJQVRE407ICMT7GLM



Esporta in PDF

Mostra Segnalazione

Ti suggeriamo di accedere periodicamente alla tua segnalazione per leggere eventuali comunicazioni o rispondere alle richieste di integrazione documentale, che verranno comunicate tramite questa piattaforma.

Stato della segnalazione

Solitamente è attivo un sistema di notifica via email, quindi nel caso in cui il responsabile richieda dei chiarimenti verrai avvisato via email. Chiaramente se non hai indicato un indirizzo email, non riceverai nessuna notifica.

In alcuni casi il sistema di notifiche potrebbe essere disabilitato, pertanto, se non ricevi notifiche, **ti consigliamo di accedere periodicamente alla segnalazione per visualizzare lo stato o per leggere eventuali richieste del responsabile.**

Per accedere alla segnalazione è necessario utilizzare i codici salvati al momento dell'invio. Clicca sul pulsante "Segui"



Segnala senza registrazione

Invia una segnalazione senza creare un account

Segnala



Segui segnalazione

Inserisci la password e traccia lo stato di avanzamento della tua segnalazione

Segui

inserisci la password della segnalazione, il codice di verifica e clicca su "Vedi segnalazione"

Segui la tua segnalazione

Password*

Recaptcha*



Inserisci il testo dell'immagine

 Ricarica

Vedi segnalazione

Hai inviato una segnalazione con il tuo account? [Accedi](#)

La tua segnalazione contiene alcune informazioni: Stato di lavorazione, Responsabili che hanno in carico la segnalazione.

Se vuoi aggiungere delle informazioni non inviare una nuova segnalazione, ma utilizza l'area "messaggi" della segnalazione già inviata.

Cliccando sulla segnalazione si accede al fascicolo. In questa sezione trovi le informazioni relative allo "**stato di lavorazione**" e alle persone che hanno preso in carico la tua segnalazione "**responsabili della segnalazione**" (potresti trovare i nominativi o semplicemente dei ruoli).

Manuale del segnalante
assunzioni non trasparenti

Informazioni
Codice segnalazione: PSBYF0KACHZUCIRP7ISP

Stato di lavorazione
Inviato il: 16/06/2022 16:32

Responsabili della segnalazione
Responsabile Whistleblowing

Contenuto segnalazione

Informazioni illecito
Tipologia segnalante: Dipendente/Collaboratore
Tipologia illecito: Abuso

Luoghi
Unità Organizzativa/e delle persone coinvolte: Ufficio Personale
Luogo in cui si è verificato il fatto: Sede centrale via Manzoni n.1

Soggetti coinvolti
Autori illecito: Carlo Rossi
Persone informate: Federica Mameli

Date
Data (anche presunta) in cui si è verificato il fatto: 01/06/2022
Data (anche presunta) di conclusione del fatto: valore assente

Descrizione dei fatti
In caso di stipulazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, al di fuori dei presupposti di legge, il lavoratore non può mai conseguire la conversione del rapporto in uno di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma solo una tutela risarcitoria, nei limiti di cui all'art. 2126 c.c., qualora il contratto di collaborazione abbia la sostanza di rapporto di lavoro subordinato, con conseguente diritto anche alla ricostruzione della posizione contributiva previdenziale.

Se hai indicato il tuo nome e cognome, il Responsabile del whistleblowing può visualizzare il tuo nominativo. Nel caso in cui il responsabile decida di visualizzare l'identità del segnalante, troverai nelle "informazioni" della segnalazione un avviso "**identità visualizzata**" con la motivazione.

Se non hai indicato il tuo nome e cognome, la segnalazione è anonima e nessuno potrà sapere chi ha inviato la segnalazione.

LISTA SEGNALAZIONI / SEGNALAZIONE N° 5
Sorveglianza non autorizzata

Informazioni
Codice segnalazione: 3YDUUOQCKKQVQI6RPBSM

Stato di lavorazione
Letta

Responsabili della segnalazione
1

Contenuto segnalazione
Identità del segnalante visualizzata
Mostra motivazione

Informazioni
Codice segnalazione: 3YDUUOQCKKQVQI6RPBSM

Stato di lavorazione
Letta

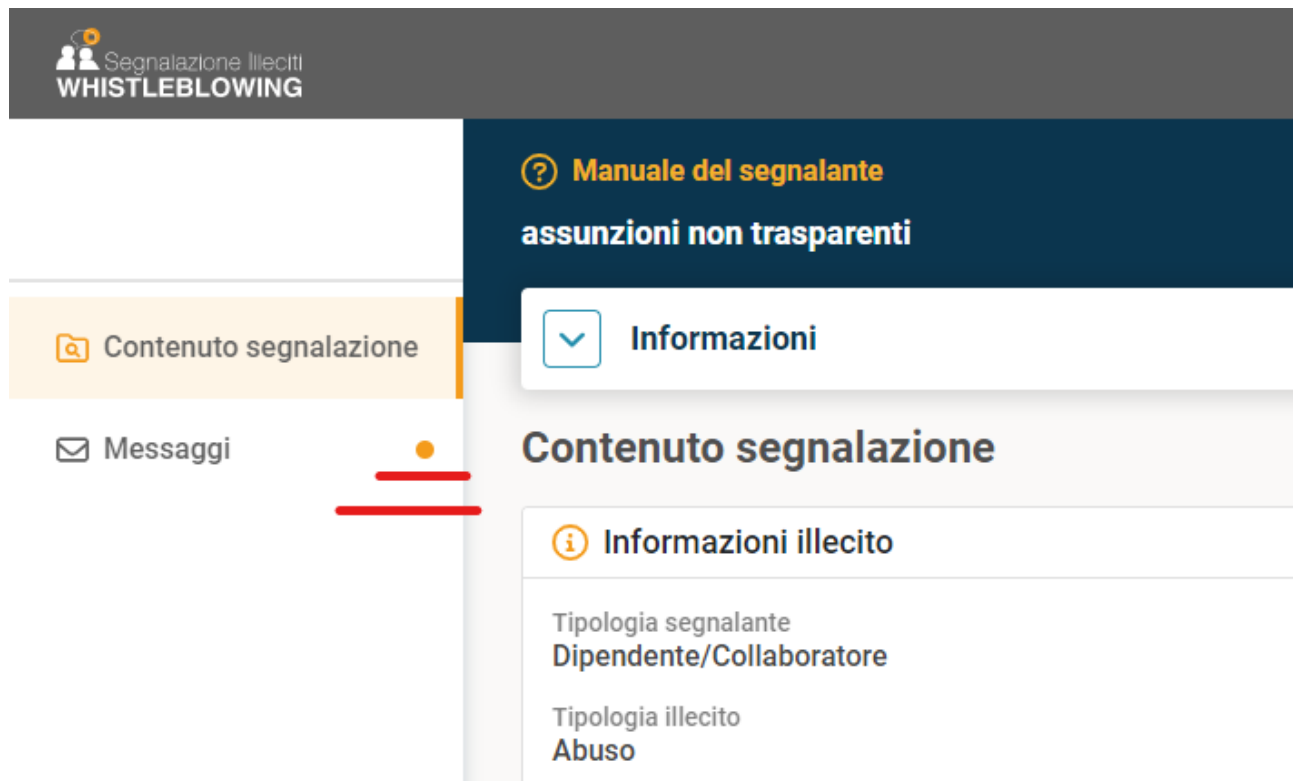
Responsabili della segnalazione
1

Contenuto segnalazione
Identità del segnalante visualizzata
Mostra motivazione

L'identità del segnalante è stata visualizzata per la seguente motivazione

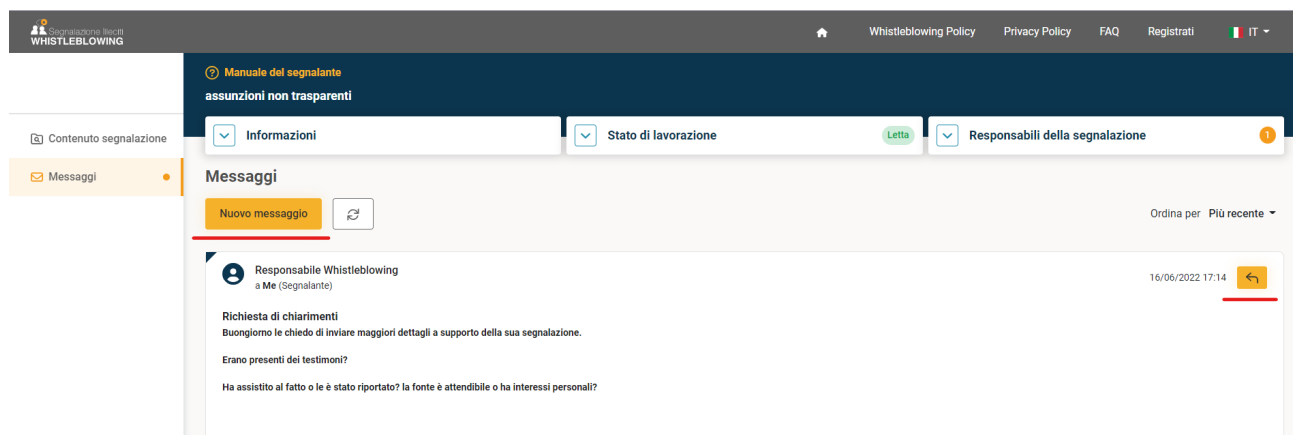
Per poter applicare la tutela prevista dalla legge sul whistleblowing è necessario conoscere il nominativo del segnalante. Non rivelerò a terzi la sua identità se non sotto il suo esplicito consenso, che eventualmente può comunicare tramite l'area messaggi.

Se il responsabile del whistleblowing ti invia una richiesta di chiarimenti troverai un "messaggio" all'interno del fascicolo, nella sezione "messaggi".



Clicca sull'anteprima del messaggio per leggere tutto il contenuto.

Nell'area messaggi puoi creare un nuovo messaggio per aggiungere nuove informazioni oppure rispondere ai messaggi degli altri utenti che hanno in carico la tua segnalazione.



Nota: se lo stato della segnalazione è "chiusa", non puoi più inviare messaggi.

[\[torna all'indice\]](#)

Segnalazione Vocale

Nelle piattaforme in cui è previsto, è possibile inviare una segnalazione vocale.

Nuova segnalazione



Scegli la modalità di segnalazione



Scritta



Vocale

Sarà necessario indicare solo i campi obbligatori (Tipologia di illecito e se previsto Società interessata), ed eventualmente i campi relativi all'identità.

Avviare la registrazione e dettagliare il fatto da segnalare, indicando anche date, luoghi, autori e altri soggetti coinvolti.

E' possibile riascoltare il messaggio ed eventualmente eliminarlo.

Il sistema provvede a distorcere l'audio in modo tale da rendere non riconoscibile la voce del segnalante. Il responsabile della segnalazione ha la possibilità di trascrivere la segnalazione. E' possibile richiedere una revisione della trascrizione dall'area messaggi.

- *— Accedere alla sezione **“Whistleblowing”** del sito internet della Società, disponibile al seguente link: [•] (**“Piattaforma”**);
- *— Cliccare su **“Invia una segnalazione”**;
- *— Selezionare la categoria della segnalazione **“Whistleblowing”**;
- *— Inserire le **informazioni richieste** dalla Piattaforma (società a cui si riferisce la segnalazione, eventuale relazione formale con la società, ambito di riferimento, descrizione dei fatti);
- *— Eventualmente, allegare dei **documenti** a supporto della segnalazione;
- *— Terminato l’inserimento delle informazioni richieste, cliccare su **“Successivo”**;
- *— Accettare i termini e le condizioni;
- *— Cliccare su **“Invia”**.

La Piattaforma consente l'invio di **segnalazioni anonime**. Se il segnalante non dovesse fornire alcun dato identificativo, la segnalazione si intenderà "anonima".

Come seguire l'avanzamento della propria segnalazione?

Per tutelare la riservatezza del segnalante, la procedura di segnalazione non prevede l'invio di alcuna e-mail di conferma allo stesso (che, in ipotesi, potrebbe anche non aver fornito alcun recapito personale).

Per tale ragione, al termine della procedura di invio di una segnalazione, la Piattaforma restituisce il **codice identificativo di 20 cifre**.

Detto codice dovrà essere annotato e custodito dal segnalante, così da poter riaccedere alla Piattaforma e poter (i) visualizzare e, eventualmente, modificare la propria segnalazione, nonché (ii) visualizzare e rispondere ad eventuali richieste di chiarimenti e/o integrazioni da parte del RPCT.

Quanto tempo è necessario per avere una risposta?

Il RPCT si impegna a dare **corretto e diligente seguito** a tutte le segnalazioni e a fornire **riscontro** alle stesse entro **3 (tre) mesi** dalla ricezione delle stesse.

C. Canale di segnalazione esterna presso ANAC.

In alternativa all'utilizzo del canale di segnalazione interno, il segnalante può utilizzare il **canale di segnalazione esterno** gestito dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del 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 richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono trasmesse all'ANAC e sono effettuate in forma scritta tramite piattaforma informatica oppure in forma orale, la quale su richiesta della persona segnalante può essere effettuata anche attraverso un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. A tale scopo l'ANAC sta predisponendo un'apposita piattaforma informatica di segnalazione. Per maggiori informazioni circa i presupposti e la procedura di utilizzo del canale di segnalazione esterno, consultare il seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

D. Divulgazione pubblica

Per **divulgazione pubblica** si intende 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.

Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica sono:

- ad una segnalazione interna a cui non sia stato dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto Whistleblowing al segnalante. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

E. Presupposti delle segnalazioni, della divulgazione pubblica e della denuncia all'Autorità giudiziaria.

E.1. – Chi può effettuare segnalazioni, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria?

Il Decreto Whistleblowing estende notevolmente, rispetto alla precedente normativa, i soggetti di cui, all'interno del settore pubblico, è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione interna o esterna, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria.

Limitando la disamina ai casi che possono venire in rilievo con riferimento alla Società, i **soggetti tutelati** sono:

- personale dipendente;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

A tutti i soggetti sopra elencati la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avviene **in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico**, ma anche **durante il periodo di prova o anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico**. Pertanto, la tutela si estende:

- quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni 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 dello stesso rapporto giuridico.

E.2. – Cosa può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria?

Le segnalazioni, la divulgazione pubblica e la denuncia all'Autorità giudiziaria possono avere ad oggetto **informazioni su violazioni** (comportamenti, atti od omissioni) di cui il segnalante, divulgatore o denunciante sia venuto a conoscenza **nel contesto lavorativo**.

In particolare, costituiscono violazioni potenzialmente oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica e denuncia:

(a) Violazioni del diritto nazionale:

- Illeciti civili, amministrativi, penali o contabili;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (i c.d. “reati presupposto”) e violazioni dei MOG ivi previsti.

(b) Violazioni del diritto dell'UE:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto Whistleblowing e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione¹;
- Atti e omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE, come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE²;
- 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)³;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori indicati ai punti precedenti⁴.

Le informazioni possono riguardare sia le **violazioni commesse**, sia quelle **non ancora commesse** che il segnalante, divulgatore o denunciante ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo, sulla base di **elementi concreti**.

¹ 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.

² Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

³ 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.

⁴ In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Inoltre, possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano **condotte volte ad occultare le violazioni** (ad es., occultamento o distruzione di prove).

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire al RPCT di dare corretto seguito alla stessa. In particolare, è necessario che risultino chiare:

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

È fortemente suggerito di allegare **documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché **l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti**.

E.3. – Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia?

Non sono ricomprese tra le informazioni segnalabili:

- (a) Le notizie palesemente prive di fondamento;
- (b) Le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- (c) Le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Inoltre, non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

- (a) *Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate* – Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;
- (b) *Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, seppur non indicati nel Decreto Whistleblowing* – Sostanzialmente, violazioni disciplinate da normative (nazionali o europee) che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- (c) *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.*

F. Tutele garantite ai segnalanti e agli altri soggetti comunque coinvolti.

Il Decreto Whistleblowing introduce e garantisce un sistema di protezione a tutela dei soggetti che si espongono in prima persona segnalando le violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

Le tutele di cui al Decreto Whistleblowing sono riconosciute, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni (o denunce o divulgazioni), anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante (o al denunciante).

In particolare, è garantita la tutela dei seguenti soggetti:

- (a) **Facilitatore**⁵ - persona fisica che fornisce consulenza e sostegno al segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- (b) **Persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante e che sono a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado⁶;
- (c) **Collegli di lavoro**⁷ del segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- (d) Gli **enti di proprietà di chi segnala**⁸, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone **lavorano**⁹ e gli **enti che operano nel medesimo contesto lavorativo**¹⁰ di tali soggetti.

In particolare, il Decreto Whistleblowing garantisce le seguenti tutele:

F.1. – Tutela della riservatezza

Il Decreto Whistleblowing impone alla Società che riceve e tratta le segnalazioni di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

L'identità del segnalante sarà tutelata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.

Infine, nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, è inoltre espressamente sancito che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

F.2. – Tutela da eventuali ritorsioni

Il Decreto Whistleblowing prevede, a tutela del segnalante, il divieto di ritorsione, definita come **“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (...) e che provoca o può**

⁵ Ex Linee Guida ANAC – A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore e, in tal caso, resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla L. n. 300/1970.

⁶ Ex Linee Guida ANAC – L'espressione “persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante” si riferisce a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Si pensi, ad esempio, ad un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un nuovo ufficio ma che conserva un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso.

⁷ Ex Linee Guida ANAC – non è sufficiente lo svolgimento di attività lavorativa nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A tale requisito deve infatti accompagnarsi l'intrattenere un rapporto “abituale e corrente” con lo stesso segnalante. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia fra le parti. In tali casi quindi ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate.

⁸ Ex Linee Guida ANAC – si ritiene che tale concetto possa intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

⁹ Ex Linee Guida ANAC – Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. Anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.

¹⁰ Ex Linee Guida ANAC – Ci si riferisce - a titolo esemplificativo - al caso di *partnership* fra imprese.

provocare alla persona segnalante (...), in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”.

In via esemplificativa e non esaustiva, 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 negativo o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni, anche pecuniarie;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie e 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In caso di ritorsioni, il Decreto Whistleblowing prevede un regime di protezione rafforzato e gli atti assunti in violazione dello stesso sono considerati **nulli**.

Al fine di godere della protezione, però, devono essere rispettate alcune condizioni:

- (a) Il segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. In altre parole, chi effettua delle segnalazioni dannose o offensive, comunicando deliberatamente e consapevolmente informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti, non godrà di alcuna protezione.
- (b) Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente dal segnalante affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il segnalante possa beneficiare di protezione.

Ai fini delle tutele, invece, non hanno alcuna rilevanza le motivazioni che hanno indotto una persona ad effettuare la segnalazione.

F.3. – Limitazione della responsabilità

Il Decreto Whistleblowing prevede una specifica limitazione della responsabilità del segnalante (penale, civile e amministrativa) rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni coperte da segreto. In particolare, la limitazione di responsabilità riguarda:

- (a) rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio;
- (b) rivelazione del segreto professionale;
- (c) rivelazione dei segreti scientifici e industriali;
- (d) violazione del dovere di fedeltà e lealtà;

- (e) violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- (f) violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- (g) rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità opera in favore del segnalante se ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- (a) Al momento della segnalazione vi erano fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero indispensabili per far scoprire la violazione;
- (b) La segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili; segnalazioni effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dal Decreto Whistleblowing).

F.4. – Misure di sostegno

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, il Decreto Whistleblowing prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante.

In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

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

Si tratta di una forma di tutela in senso ampio in quanto in questo modo si tende a garantire sia il segnalante per la migliore effettuazione della segnalazione anche al fine di proteggere al meglio la sua identità sia il diritto di difesa della persona segnalata.

F.5. – Esclusioni dalle tutele

La protezione prevista in caso di ritorsioni (cfr. F.2) non trova applicazione in caso di **accertamento con sentenza**, anche non definitiva, **nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione** o comunque per i **medesimi reati connessi alla segnalazione**, ovvero della responsabilità civile, **per aver riferito informazioni false** riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante sarà inoltre applicata una **sanzione disciplinare**.

Sarà comunque applicabile, seppur tardivamente, la protezione del segnalante per le ritorsioni subite qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante o denunciante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio.