

Vademecum informativo per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 e recepita con D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 "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" - (WHISTLEBLOWER)

Informazioni di carattere generale

<u>Ragione Sociale dell'Organizzazione</u>	ATL Group Spa
<u>Canale di segnalazione attivato:</u>	<input checked="" type="checkbox"/> Piattaforma informatica indicare il nome della piattaforma: AGM Solutions Indicare il link e/o le modalità di accesso alla piattaforma: https://whistleblowing.servizi-industria.it/segnalazioni/7c24cb1b/login <input checked="" type="checkbox"/> Incontro in presenza - indicare il metodo per prendere l'appuntamento: invio mail a whistleblowing@atlgrou.it Manuale (cartaceo) indicare il recapito postale: caricato all'interno del portale aziendale e in bacheca Altro:
<u>Soggetto/i incaricato/i alla gestione delle segnalazioni:</u>	Indicare il/i nominativo/i e il ruolo ricoperto: <input checked="" type="checkbox"/> Nicola Vulpinari: Ufficio Risorse Umane <input checked="" type="checkbox"/> Eventuale società esterna alla quale viene affidata la gestione delle segnalazioni: Servizi Industriali – Società Consortile a R.L.
<u>Il canale di segnalazione è utilizzato in condivisione con altre Organizzazioni/Enti?</u>	Si - indicare il nome delle altre Organizzazioni e della capofila: <input checked="" type="checkbox"/> No
<u>Dove è possibile reperire l'informativa sul trattamento dati dei segnalanti ?</u>	<input checked="" type="checkbox"/> Disponibile nella bacheca aziendale Disponibile nella intranet aziendale <input checked="" type="checkbox"/> Distribuzione di materiale cartaceo presso i locali aziendali/uffici <input checked="" type="checkbox"/> Sulla piattaforma per le segnalazioni <input checked="" type="checkbox"/> Sul sito internet aziendale Altro:
<u>Indicare eventuali modalità che consentono ai soggetti segnalanti di non essere tracciati nei file LOG della rete aziendale:</u>	Indicazioni: <input checked="" type="checkbox"/> Ne la rete aziendale ne la piattaforma tracciano i segnalanti

Schema riassuntivo normativa privacy applicata al whistleblowing

INDICE

Art. 1 – Premessa – Informazioni generali sul Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

Art. 2 – Definizioni

Art. 3 – Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione

Art. 4 – Oggetto della segnalazione

Art. 5 – Soggetto legittimato a ricevere la segnalazione

Art. 6 – Modalità per la presentazione delle segnalazioni

Art. 7 – Gestione delle segnalazioni

Art. 8 – Tutela del segnalante

Art. 9 – Segnalazioni manifestamente infondate e Responsabilità del segnalante

Art.10 – Entrata in vigore ed impianto sanzionatorio

ART. 1 – PREMESSA – INFORMAZIONI GENERALI SUL D.LGS N. 24

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la 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.

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 e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Chi segnala (***whistleblower***) 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.

Pertanto, garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, 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.

Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il ***facilitatore*** o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- 1) La specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- 2) L'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- 3) L'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- 4) La disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- 5) L'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- 6) La disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- 7) chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- 8) La disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- 9) L'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- 10) La revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.



ART. 2 – DEFINIZIONI

a) ***Whistleblower***, il dipendente pubblico o privato che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni, irregolarità o abusi commessi ai danni dell'interesse pubblico a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento o in occasione della propria attività lavorativa;

- b) **Whistleblowing**, le procedure volte ad incentivare le segnalazioni ed al tempo stesso a tutelare il dipendente che segnala illeciti;
- c) **Segnalazione**, definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove);



ART. 3 – SOGGETTI LEGITTIMATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Possono segnalare illeciti i dipendenti e collaboratori a qualunque titolo, nonché i dipendenti e i collaboratori di imprese fornitrici di pubblici lavori o di servizi, che risultino testimoni o, comunque, a diretta conoscenza di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decidano di segnalarlo nell'interesse dell'integrità dell'Organizzazione. Le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con l'Organizzazione altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. A titolo esemplificativo i consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.



ART. 4 – OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

1. La segnalazione deve essere fatta in buona fede, non deve essere pretestuosa e non deve essere fondata su meri sospetti o voci. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata ed offrire il maggior numero di elementi per consentire all'ufficio competente di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie. Al tempo stesso, non è necessario che il dipendente sia assolutamente certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi: è sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l'essersi verificato di un fatto illecito.
2. Le condotte illecite, commesse o tentate, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

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, come sotto definite;

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame, rientrano:

- I reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;
- Le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite;

Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione.

In particolare, rientrano 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 imprese 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 imprese;
- 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'Ue. 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.

3. Sono **escluse dall'ambito di applicazione** della nuova disciplina le segnalazioni:

- Legate ad un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica), posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere *"tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire"*.

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto (possono sussistere canali per la segnalazione interna di violazioni non rientranti nel campo di applicazione della disciplina whistleblowing, ma rilevanti in quanto lesive di principi o prescrizioni contenute, ad esempio, nel Codice etico o nel regolamento del personale).

Pertanto, tali violazioni potranno essere segnalate attraverso le procedure già in precedenza adottate dall'ente o di cui l'ente intenda dotarsi;

- In materia di **sicurezza e difesa nazionale**;

- Relative a **violazioni già regolamentate** in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

4. Le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

Saranno, pertanto, oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso al soggetto individuato nel valutare la fondatezza della segnalazione.

La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi o nel caso in cui il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, abbia comunicato ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

5. Il dipendente deve fornire tutti gli elementi utili a consentire l'avvio dell'istruttoria procedimentale di accertamento e riscontro della fondatezza della condotta illecita oggetto della segnalazione.

Quanto al **contenuto**, le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di **ammissibilità**:

- I **dati identificativi** della persona segnalante (A titolo esemplificativo nome, cognome ecc) nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- Le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- Le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso di utilizzo del canale analogico, il segnalante deve utilizzare espressamente gli indirizzi e i canali di contatto comunicati dall'Organizzazione. Al fine di beneficiare delle tutele in materia whistleblowing ed evitare possibili errori durante l'invio e la conseguente gestione della segnalazione, il segnalante è tenuto a rispettare le istruzioni circa le modalità di invio della segnalazione previste dall'Organizzazione (ad es., a mero titolo esemplificativo, inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione").

È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.



ART. 5 – SOGGETTO LEGITTIMATO A RICEVERE LA SEGNALAZIONE

1. La gestione del canale di segnalazione interno possa essere affidata:

- Ad una persona fisica interna all'impresa;
- Ad un ufficio interno all'impresa;
- Ad un soggetto esterno.

Tali soggetti devono essere dotati di **autonomia** e specificamente ed adeguatamente formati alla gestione delle segnalazioni. Il requisito dell'autonomia deve essere inteso come:

- **Imparzialità**: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni *whistleblowing*, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- **Indipendenza**: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Vedi schema riassuntivo informazioni normativa privacy applicata al whistleblowing.



ART. 6 – MODALITA' PER LA PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Decreto disciplina i **canali** e le **modalità** per effettuare una segnalazione. In particolare, quanto ai canali, si distinguono **tre fattispecie**:

-La segnalazione attraverso un **canale interno** all'ente;

a - La segnalazione mediante un **canale esterno** all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;

b -La **divulgazione pubblica**.

La gestione del canale interno viene gestita come indicati nello schema riassuntivo informazioni normativa privacy applicata al whistleblowing.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare **denunce all'autorità giudiziaria e contabile**, nei casi di loro competenza.

Al riguardo, pur non indicando espressamente un ordine di priorità tra le diverse modalità di segnalazione, il Decreto fissa condizioni specifiche - sebbene con formule talvolta eccessivamente generiche - per accedere sia alla procedura esterna, sia alla divulgazione pubblica, al fine di incentivare gli enti a dotarsi di sistemi organizzativi efficienti integrati nei propri sistemi di controllo interno e di realizzare un corretto bilanciamento tra la tutela del whistleblower e la salvaguardia della reputazione dell'ente.

Con riferimento invece alle **tipologie** e alle **modalità** per effettuare le segnalazioni, la disciplina cambia in base alle **dimensioni** e alla **natura pubblica o privata** del soggetto di appartenenza del segnalante.

In particolare, per i **soggetti pubblici**, il regime di protezione è più ampio e le segnalazioni possono:

- **Avere a oggetto violazioni del diritto interno e violazioni del diritto UE**, come sopra individuate;
- **Essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, la divulgazione pubblica o la denuncia.**

Invece, nel **settore privato**, operano diversi regimi. In particolare, negli enti privati che:

- **Non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori** e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- **Hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231**, le segnalazioni possono:

- Avere a oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
- Avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.
- **Hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione** (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se **non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori** subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Quanto ai **soggetti legittimati a presentare la segnalazione**, nell'ambito degli enti pubblici e privati destinatari della disciplina in esame, le segnalazioni possono essere fatte da: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo-

CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Di seguito alcune indicazioni operative per la scelta del canale di segnalazione interno e la sua istituzione.

Requisiti e strumenti

I canali di segnalazione interna, per essere ritenuti adeguati, devono essere idonei ad assicurare la **riservatezza** dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Per quanto attiene agli **strumenti** concreti attraverso cui attivare il canale di segnalazione interno, l'articolo 4 del Decreto prevede che le segnalazioni possono essere effettuate secondo diverse modalità:

- In forma **scritta**: analogica o con modalità informatiche;
- In forma **orale**, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un **incontro diretto** con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

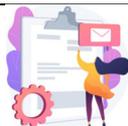
Al riguardo, anche alla luce delle LG ANAC, si chiarisce che la scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, riguarda il segnalante. Per l'impresa, invece, **è obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale**, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante.

Con particolare riferimento allo strumento informatico, le LG ANAC, in linea con il parere reso dal Garante per la protezione dei dati personali, escludono espressamente che la posta elettronica ordinaria e la PEC siano strumenti adeguati a garantire la riservatezza. Pertanto, l'unico strumento informatico adeguato è da individuarsi nella piattaforma on-line.

Con riferimento, invece, alla modalità scritta analogica, l'ANAC, nelle sue LG, suggerisce, ad esempio, di prevedere che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

1. Il segnalante formula la segnalazione utilizzando il modulo eventualmente reso disponibile dall'Organizzazione.
2. La segnalazione deve essere indirizzata esclusivamente al soggetto individuato dall'Organizzazione.

3. Non verranno considerate segnalazioni pervenute verbalmente, né utilizzando moduli diversi da quello previsto.



ART. 7 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Decreto disciplina la gestione del canale di segnalazione prevedendo una procedura composta da diverse attività e fasi.

In primo luogo, per quanto attiene agli adempimenti da effettuare nella fase di ricezione delle segnalazioni, si riportano di seguito - a seconda del canale utilizzato - alcuni suggerimenti operativi.

Canali in forma scritta: posta ordinaria e piattaforma informatica

Nel caso in cui l'impresa decidesse di utilizzare la **posta ordinaria** come canale di segnalazione interno (es. lettere raccomandate), al momento della ricezione, gli uffici o la persona individuati a gestire le segnalazioni devono:

- 1 - Garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;
- 2 - Procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza (ad esempio all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza).

Per quanto attiene l'utilizzo della **piattaforma informatica**, sebbene il Decreto e le LG ANAC non individuino particolari adempimenti da effettuare in fase di ricezione, è consigliabile che le imprese configurino in maniera adeguata tale piattaforma.

Canali in forma orale: linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale

Come detto, il Decreto introduce l'obbligo di istituzione di un canale orale, attraverso l'implementazione di una linea telefonica o, in alternativa, di un sistema di messaggistica vocale.

Relativamente alla fase di ricezione della segnalazione, è necessario distinguere se i sistemi adottati consentano o meno la registrazione della segnalazione. Tale distinzione risulta necessaria al fine di individuare gli opportuni adempimenti da dover effettuare.

Nel caso di utilizzo di una linea telefonica registrata o di un altro sistema di messaggistica registrato, il gestore della segnalazione deve conservare, previo consenso del segnalante alla registrazione, la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

Contrariamente, nel caso si utilizzino linee telefoniche non registrate, al momento della ricezione della segnalazione, il personale addetto deve documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio e il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

Canali in forma orale: incontro diretto

Ulteriore novità introdotta dal Decreto riguarda la possibilità del *whistleblower* di richiedere un incontro diretto agli uffici o alla persona deputati alla gestione della segnalazione. In tal caso, l'impresa deve garantire lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole (ad esempio, entro 10/15 giorni).

Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dell'incontro (in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante) è sempre consigliabile procedere - previo consenso della persona segnalante - alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

Inoltre, qualora l'impresa decida di esternalizzare il servizio a un soggetto esterno (persona fisica o giuridica), è sempre consigliato prevedere all'interno del relativo contratto anche espressamente la possibilità di effettuare l'audizione del segnalante che ne abbia fatta richiesta, in locali che non siano quelli aziendali (ad esempio, quelli del gestore esterno).

Ricezione della segnalazione

Il Decreto prevede anzitutto che il gestore della segnalazione debba rilasciare al segnalante l'**avviso di ricevimento entro sette giorni** dalla presentazione della segnalazione stessa.

Si evidenzia che tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Nel caso in cui l'ente opti per un ufficio/persona fisica interna all'impresa per la gestione delle segnalazioni, si suggerisce di informare il personale interno e i soggetti esterni (ad esempio una informativa sul sito aziendale) di casistiche in cui il servizio di gestione delle segnalazioni è sospeso (es. chiusure), nonché di prevedere delle procedure che garantiscano il subentro delle funzioni in caso di assenze più o meno prolungate (es. ferie e malattie) per garantire il rispetto dei termini previsti dal decreto.

Nel caso, invece, di ricezione di **segnalazioni anonime**, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

Infine, il Decreto (art. 4, co. 6) prevede che, qualora la segnalazione interna sia presentata a un **soggetto diverso** da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa vada trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e 18senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, gli uffici o la persona deputati possono procedere all'**esame preliminare** della segnalazione ricevuta.

Nello specifico, durante tale fase, è necessario che il gestore delle segnalazioni valuti la **procedibilità e successivamente l'ammissibilità** della stessa.

Di seguito, si rappresentano alcune valutazioni che possono essere effettuate in tali fasi.

In caso di manifesta infondatezza dei fatti oggetto della segnalazione l'incaricato alla gestione della segnalazione può decidere di archivarla.

Gli uffici o la persona incaricati di gestire le segnalazioni assicurano che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, dovranno essere garantite le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Gli uffici o la persona incaricati di gestire le segnalazioni devono assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- Attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- Audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente agli uffici o alla persona incaricati a gestire le segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy, in linea con quanto stabilito nell'atto organizzativo.

Qualora la segnalazione, invece, abbia a oggetto violazione del Modello Organizzativo 231 o tematiche attinenti ai dati contabili, è consigliabile operare in sinergia con gli organi competenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza (ad esempio, l'OdV, qualora non sia ovviamente esso stesso il gestore della segnalazione o il Collegio sindacale).

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- 1• archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- 2• dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il *management* aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane). Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato (ad esempio, se è stato utilizzato un canale di posta analogica tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione ecc. dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore), al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal Decreto, è necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.



ART. 8 – RISCONTRO E TUTELA DEL SEGNALANTE

Il Decreto dispone che il gestore della segnalazione debba fornire un **riscontro** al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- 1 - L'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- 2 - L'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- 3 - L'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il **successivo esito finale** dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le Linee guida ANAC.

Uno dei principali cardini della disciplina del whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

In particolare, il Decreto si preoccupa di proteggere il segnalante con:

- L'obbligo di riservatezza della sua identità;
- Il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- La limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni (su cui vd. *infra*), si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- **Facilitatore**, ovvero la 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. Al riguardo, le LG ANAC prevedono che *"il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, 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. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali"*;
- Persone del **medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Sulla nozione di "stabile legame affettivo", le LG ANAC prevedono che *"tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica."*;
- **Colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano **nel medesimo contesto lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un

rapporto abituale e corrente. Al riguardo, le LG ANAC prevedono che *“Nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti 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. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia.”*

- **Enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- **Enti presso** i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, sarebbe opportuno, nell’ambito del processo di istruttoria della segnalazione, prevedere la richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l’esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

La riservatezza dell’identità del segnalante

La prima tutela posta dal legislatore a favore del segnalante è **l’obbligo di garantire la riservatezza** della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l’eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all’identità del whistleblower.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori¹⁶, in considerazione del rischio di ritorsioni.

A tale obbligo sono tenuti:

- I soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- L’ANAC;
- Le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l’ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto).

Pertanto, nel rispetto delle previsioni in materia di protezione dei dati personali¹⁷, nell’istituzione e regolamentazione del canale interno, occorre predisporre adeguate misure che consentano di mantenere riservata l’identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

Nell’ambito del procedimento disciplinare attivato dall’ente 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.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l’identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l’addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest’ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell’ente di procedere con la denuncia all’Autorità giudiziaria.

1. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di diffamazione o calunnia, ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell’art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui

l'anonimato non è opponibile per legge (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

2. La segnalazione è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dall'art. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii: il documento non può pertanto essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 - comma 1 - lett. a) della Legge 241/90.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, nemmeno nel corso di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, a meno che il contenuto dell'informazione non sia il fondamento della contestazione dell'illecito. Nella sola ipotesi in cui la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basi unicamente sulla segnalazione del dipendente camerale, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa e ci sia l'autorizzazione del Responsabile a cui compete l'attivazione del procedimento disciplinare. La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

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

5. Il dipendente che segnala condotte illecite è esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di fatti pregiudizievoli che incidono sulle sue condizioni di lavoro. Nei confronti del segnalante, quindi, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla sua segnalazione.



ART. 9 – SEGNALAZIONI MANIFESTAMENTE INFONDATE – RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- Di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- Di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- Di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- Di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- Di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- Di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- Di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 1) Al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) La segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- Non siano collegate alla segnalazione;
- Non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- Configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

1. La tutela di cui all'art. 54-bis del D.Lgs 165/2001 non trova applicazione quando la segnalazione contenga informazioni non veritiere e nel caso in cui si accerti giudizialmente che la stessa è stata resa con dolo o colpa grave.

2. La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale, rivendicazioni o istanze del segnalante che rientrano invece nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per la quale occorre riferirsi alle procedure o ai regolamenti interni.

3. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quale le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

4. Poiché l'accertamento delle intenzioni del segnalante è complesso, conformemente alle indicazioni dell'ANAC e secondo i principi generali, si presume la buona fede salvo che non sia del tutto evidente che il segnalante nutra interessi particolari e specifici alla denuncia, tali da far ritenere che la sua condotta sia dettata da dolo o colpa grave. In ogni caso, qualora nel corso dell'accertamento dei fatti denunciati dovessero emergere elementi idonei a dimostrare che il segnalante ha tenuto un comportamento non improntato a buona fede, le tutele previste all'art.54-bis del D.lgs. 165/2001 (ivi inclusa la garanzia della riservatezza dell'identità) cessano i propri effetti.



ART. 10 – ENTRATA IN VIGORE E IMPIANTO SANZIONATORIO

1. Le disposizioni previste nel suddetto vademecum entrano in vigore a far data della pubblicazione o diffusione dello stesso.

In tema di regime sanzionatorio, nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

- i) Nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;

- ii) Nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali¹⁴⁶;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.