

ATTO ORGANIZZATIVO ISTITUTIVO DELLE PROCEDURE DI WHISTLEBLOWING

D.Lgs. 10.3.2023 n. 24

1. PREMESSA: FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 costituisce oggi la normativa di attuazione in Italia della “*Direttiva Europea n. 1937/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*” (il “D.Lgs. n. 24/23”).

Tale istituto consiste nella possibilità di effettuare segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all’autorità giudiziaria o contabile, delle informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea e cioè sui comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica (c.d. “*Whistleblowing*”, e il soggetto che le effettua è il c.d. “*Whistleblower*”).

2. SCOPO E FINALITÀ DELL'ATTO ORGANIZZATIVO

Lo scopo dell’atto organizzativo è definire e regolamentare le modalità di gestione del *Whistleblowing*: si forniscono chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni interne (“*Segnalazione*”), si evidenziano altresì gli altri canali previsti dalla normativa (segnalazione esterna, divulgazione pubblica e denuncia alle Autorità) e si illustrano le forme di tutela previste dalla normativa, intendendosi qui integralmente richiamata la normativa di riferimento.

3. DESTINATARI (AMBITO SOGGETTIVO)

Il presente atto organizzativo è destinato a tutti i soggetti indicati dall’art. 3 D.Lgs. n. 24/23:

- lavoratori subordinati di soggetti del servizio privato;
- i lavoratori autonomi (ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017 n. 81), i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 409 c.p.c. (es. rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, come avvocati, ingegneri, assistenti sociali, etc.) e di cui all’art. 2 D.Lgs. 81 del 2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico (e cioè le collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento “ai tempi e al luogo di lavoro”);
- dipendenti delle amministrazioni pubbliche;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Cooperativa
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Cooperativa;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Cooperativa (es. componenti dei consigli di

amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, componenti degli Organismi interni di Valutazione o degli Organismi di Vigilanza, qualora esistenti).

Le tutele previste si applicano a coloro che effettuano le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce anche nei casi in cui:

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

Il soggetto che agisce come rappresentante sindacale non rientra tra i destinatari della presente disciplina e la segnalazione da questi effettuata viene trattata come da punto 6, ultimo paragrafo del presente atto organizzativo.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE (INTERNA ED ESTERNA), DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA E DELLA DENUNCIA

L'oggetto di Segnalazione (interna), segnalazione esterna, divulgazione pubblica e denuncia sono le informazioni sulle violazioni di specifiche norme nazionali e dell'Unione Europea.

Le violazioni che possono essere segnalate (e oggetto di denuncia e divulgazione pubblica) sono tassativamente individuate in comportamenti, atti, od omissioni che consistono in violazioni del diritto nazionale e del diritto dell'Unione Europea.

Tra le violazioni del diritto nazionale rientrano:

- illeciti amministrativi,
- illeciti civili,
- illeciti contabili,
- illeciti penali,
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 o violazioni dei modelli organizzativi se esistenti.

Le violazioni del diritto dell'Unione Europea sono indicate nell'art. 2 del D.Lgs. 24/23.

Le informazioni, quindi, possono riguardare:

- le violazioni commesse,
- le violazioni ancora non commesse che il *Whistleblower* ragionevolmente ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti;
- gli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili:

- le notizie prive di fondamento,
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico,
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio),
- le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

Non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia (D.Lgs. n. 24/2023 art. 1,

comma 2):

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono escluse le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore):

- le segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;

- 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.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il *Whistleblower* sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

La segnalazione (divulgazione pubblica e denuncia) deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi ed è necessario che risultino chiare:

a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione (divulgazione pubblica e denuncia);

b) la descrizione del fatto;

c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (divulgati e denunciati). È utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione (divulgazione e denuncia), nonché l'identificazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

5. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

I canali interni di Segnalazione (scritta, orale o di persona) garantiscono la riservatezza e, in Cooperativa, sono posti in carico alla persona di Loredana Chessa, d'ora in avanti definita "il responsabile", che viene individuata quale soggetto opportunamente formato al quale è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi.

Per agevolare la gestione delle segnalazioni, la Cooperativa si è dotata di apposita piattaforma informatica mediante la quale:

- è possibile, in modo riservato ed anonimo, inviare la propria **segnalazione in forma scritta**;
- optare per la **segnalazione orale**, mantenendo l'anonimato mediante forme di criptazione della voce;
- **di persona** richiedendo apposito appuntamento (telefonicamente o a mezzo e-mail), fissato entro un termine ragionevole, al Responsabile.

Qualora la Segnalazione pervenga a soggetti diversi dal responsabile, questi devono, entro sette giorni dal suo ricevimento trasmetterla al responsabile nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste a favore del Segnalante e del Segnalato dalla vigente normativa e dal presente atto organizzativo, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

In tutti i casi di attivazione del canale interno, il Responsabile, tramite la piattaforma informatica, prenderà atto della segnalazione, dando riscontro al segnalante nel termine di sette giorni dalla ricezione della

segnalazione stessa.

La Segnalazione, la documentazione e comunque tutto il materiale trasmesso con la Segnalazione, nonché la persa in carico della segnalazione, saranno archiviati in forma riservata all'interno della piattaforma informatica. In caso di ricezione di Segnalazione anonime, il Responsabile tratta la segnalazione come ordinaria.

Il Responsabile che riceve le segnalazioni anonime è tenuto a registrarle e a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

6. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Nell'ambito della gestione del canale di Segnalazione interna, il Responsabile svolge le seguenti attività:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante;
- può richiedere al Segnalante, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alla Segnalazione ricevuta;
- fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione).

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali degli interessati (es. Segnalante, facilitatore, persona coinvolta e persona menzionata nella Segnalazione), l'acquisizione e la gestione delle Segnalazioni, ivi incluse le comunicazioni tra autorità competenti, avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

Per dare un corretto seguito alla Segnalazione, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati e delle informazioni, il Responsabile effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne l'ammissibilità e, quindi, per poter accordare al *Whistleblower* le tutele previste.

Il Responsabile, nelle ipotesi seguenti, non considererà la Segnalazione per:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della Segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Responsabile può chiedere elementi integrativi al *Whistleblower* tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il *Whistleblower* abbia richiesto un incontro diretto.

La persona coinvolta può essere sentita o può essere sentita dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Valutata l'ammissibilità della Segnalazione, il Responsabile avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

All'esito dell'istruttoria, il Responsabile fornisce un riscontro alla Segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla Segnalazione e dei motivi della scelta effettuata; ad esempio, il riscontro può consistere nella comunicazione dell'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, e i

provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, il rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta.

Per quanto attiene ai tempi di conservazione, le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione (nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento UE 2016/679 e 3, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 51 del 2018 (art. 14 D.Lgs. n. 24/23).

Quando, su richiesta del *Whistleblower*, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile, essa, previo consenso del *Whistleblower*, è documentata a cura del Responsabile mediante verbale. In caso di verbale, il *Whistleblower* può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

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

Nella Segnalazione deve essere indicato chiaramente che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste in caso di ritorsioni. In assenza della chiara indicazione la Segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria.

Il *Whistleblower*, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela del Decreto n. 24/23.

Ai fini della presente disciplina, il Responsabile non prende in considerazione le Segnalazioni presentate dai rappresentanti di organizzazioni sindacali, in quanto l'istituto del *Whistleblowing* è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in suo nome e per suo conto, non spendendo la sigla sindacale: in questo caso, le Segnalazioni sono archiviate in quanto prive del requisito soggettivo previsto dal D.Lgs. n. 24/23.

7. SEGNALAZIONI ESTERNE, DIVULGAZIONI PUBBLICHE E DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE E CONTABILE

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 24/23, il *Whistleblower* può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero, questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/23;
- b) il *Whistleblower* ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il *Whistleblower* ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il *Whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna si effettua attraverso il sistema messo a disposizione dall'ANAC.

Sul sito di ANAC sono disponibili le informazioni necessarie relative alla segnalazione, al tipo di misure di protezione adottate, i canali, i contatti, le istruzioni di uso del canale *etc.*

Ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24/23, il *Whistleblower* beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24/23 quando effettua una divulgazione pubblica se al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

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

Qualora il *Whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una Segnalazione attraverso i canali interni o esterni, ciò non lo esonera dall'obbligo – in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. – di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'identità del *Whistleblower* (e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità compresa la documentazione allegata alla Segnalazione) viene protetta e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La Cooperativa, in qualità di trattamento dei dati, autorizza tutte le persone coinvolte nel trattamento di tali dati, fornendo agli stessi adeguata formazione professionale, anche in materia di protezione dei dati personali.

Al fine di garantire la massima riservatezza, l'accesso alla documentazione è consentito solo al Responsabile, e il trattamento dei dati e delle informazioni viene improntato alla massima cautela e le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Inoltre, il Responsabile oscura i dati personali e le informazioni relativi ai soggetti la cui identità deve essere tenuta riservata, qualora per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della Segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

La tutela della riservatezza è assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del *Whistleblower* non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza del *Whistleblower* sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del *Whistleblower* alla rivelazione della propria identità (con comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione).

È dato avviso al *Whistleblower* mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi sopra descritta, e cioè nell'ambito del procedimento disciplinare, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni riservate è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Inoltre, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del *Whistleblower* è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. (e cioè obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari").

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria.

Il rispetto dell'obbligo di riservatezza impone che le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscono tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di Segnalazione (ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti).

La Segnalazione e la documentazione ad essa collegata è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 33/2013, nonché all'accesso di cui all'art. 2-*undecies* comma uno, lett. f) del D.Lgs. 196/ 2003.

Nell'ambito di una Segnalazione, la persona coinvolta nella o la persona menzionata nella Segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della Segnalazione, (divulgazione pubblica o denuncia) non possono esercitare i diritti previsti dagli articoli dal 15 al 22 del Regolamento Europeo 679/2016 (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenere la cancellazione, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Alla persona coinvolta nella o la persona menzionata nella Segnalazione è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.

Il divieto di rilevare l'identità del *Whistleblower* è da riferirsi non solo al nominativo del *Whistleblower* ma anche a tutti gli elementi della Segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del *Whistleblower*.

Ove sia necessario invece coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o se indispensabili esterni all'amministrazione, il RPCT non trasmette la Segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della Segnalazione, prestando in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del *Whistleblower*.

Vi sono due casi in cui per rivelare l'identità del *Whistleblower* e devono concorrere la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del *Whistleblower*.

1) La prima ipotesi ricorre laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del *Whistleblower* risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;

2) La seconda ipotesi ricorre nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del *Whistleblower* sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La tutela dell'identità è garantita anche a soggetti diversi dal *Whistleblower* e cioè anche alla persona fisica segnalata, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta). La tutela della riservatezza è garantita anche al facilitatore (sia per quanto l'identità sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza) e comunque a persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella Segnalazione o nella divulgazione pubblica (es. i testimoni). La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante (fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione, il caso in cui le Segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei Conti).

Con riferimento alla divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui il Segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante, ad esempio, piattaforme web o social media o si sia rivolto ad un giornalista. Nel caso in cui colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime che vengono, se conosciute dall'Ente, registrate e conservate come anonime dal Responsabile.

9. MISURE DI PROTEZIONE

A. TUTELA DA EVENTUALI MISURE RITORSIVE ADOTTATE DALLA COOPERATIVA IN RAGIONE DELLA SEGNALAZIONE (INTERNA O ESTERNA), DIVULGAZIONE PUBBLICA O DENUNCIA EFFETTUATA.

Nei confronti del *Whistleblower* (del soggetto che effettua una segnalazione interna, esterna, una divulgazione pubblica o una denuncia) non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione.

Per ritorsione si intende *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”* (art. 2, comma 1, lettera m) Decreto n. 24/23).

La ritorsione comprende atti, provvedimenti, comportamenti e omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

Affinché si possa configurare una ritorsione, è necessario uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento / atto / omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

Di seguito, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni, ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/23: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa di conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una autorizzazione o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Possono altresì costituire ritorsioni, ad esempio:

- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della performance artatamente negativa;
- una revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (esempio: ferie, congedi).

La legge prevede una presunzione che determinati comportamenti nei confronti del Segnalante (persona denunciate o che effettua la divulgazione pubblica) siano stati posti in essere in ritorsione e l'inversione dell'onere probatorio in materia. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Chi ritenga di essere di aver subito una ritorsione, conseguente alla Segnalazione (divulgazione pubblica e denuncia) può comunicare la presunta ritorsione esclusivamente ad ANAC.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo, ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del Lavoro.

Le condizioni per l'applicazione della tutela delle ritorsioni sono le seguenti:

- il soggetto ha segnalato (denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica) in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo del decreto;
- la segnalazione (o divulgazione pubblica) è stata effettuata secondo le modalità previste;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure

ritorsive subite.

Non sono sufficienti i meri sospetti o le voci di corridoio. Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai facilitatori (cioè alle persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante (denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica), di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legale ad essi da uno stabile legale affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;
- e) enti presso i quali il Segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- f) enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione.

Per tali soggetti che lamentano una ritorsione non vale l'inversione dell'onere della prova e, quindi, dovranno fornire la prova di aver subito una ritorsione.

Si precisa che viene meno la tutela delle ritorsioni, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

B. MISURE DI SOSTEGNO

Come previsto dal D.Lgs. 24/23 (art. 18), il *Whistleblower* può usufruire delle misure di sostegno fornito dagli enti del Terzo settore, con istruzioni e informazioni reperibili sul sito internet di ANAC.

C. RESPONSABILITÀ E LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Si intendono qui richiamate le disposizioni del D.Lgs. 24/23 (art. 20) inerenti le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

In particolare, non è punibile il *Whistleblower* che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma tre, del D.Lgs. n. 24/23 o relative alla tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 D.Lgs. n. 24/23.

Nel caso sopra descritto, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile e amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, il *Whistleblower* non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.