

Domenico Sanfilippo Editore S.p.A.

**MODELLO ORGANIZZATIVO DI
GESTIONE E CONTROLLO – D.LGS.
231/2001**

**Sistema di Gestione del
Whistleblowing**

REV. 00 – 12.07.2023

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL	REV. 00 – 12.07.2023
	WHISTLEBLOWING	Pag. 1 di 14

INDICE

1.	Il Whistleblowing	2
2.	Gli Enti obbligati	2
3.	I soggetti tutelati – i whistleblowers	3
6.1.	I soggetti segnalanti.....	3
6.2.	Altri soggetti meritevoli di protezione	4
3.	Oggetto delle segnalazioni	4
4.	Le segnalazioni rilevanti	5
5.	Le Procedure di Segnalazione.....	6
6.3.	La segnalazione interna	7
6.4.	La segnalazione esterna	8
6.5.	La procedura di divulgazione pubblica	9
7.	Il regime di protezione per i segnalanti.....	10
7.1.	Il divieto di ritorsioni e il regime dell’onere della prova	10
7.2.	La protezione dalle ritorsioni e il ruolo dell’ANAC	11
7.3.	La tutela della riservatezza dell’identità del soggetto segnalante e relativi limiti	12
7.4.	La conservazione della documentazione.....	12
7.5.	Il trattamento dei dati personali	13
7.6.	Le misure di sostegno per i segnalanti	13
8.	Le sanzioni	13

<h1>DSE</h1>	SISTEMA DI GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	REV. 00 – 12.07.2023
		Pag. 2 di 14

1. Il Whistleblowing

Il whistleblowing è uno strumento di *compliance* aziendale, tramite cui segnalare in modo protetto e riservato, eventuali illeciti o irregolarità riscontrati durante la propria attività. La disciplina si collega al tema della gestione delle informazioni all'interno degli enti e trova collocazione nell'ambito degli strumenti di controllo interno in funzione di prevenzione dei reati.

Il whistleblowing rappresenta, inoltre, una forma di collaborazione doverosa per il dipendente, volta a rafforzare la cultura della trasparenza e dell'integrità degli enti pubblici e privati in funzione di tutela dell'interesse pubblico.

In Italia, il whistleblowing è regolato dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che ha disposto in un unico testo normativo, per il settore pubblico e privato, la disciplina della protezione dei soggetti che segnalano (non in forma anonima) violazioni di disposizioni europee e nazionali di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che ledono gli interessi pubblici o dell'integrità degli enti di appartenenza.

2. Gli Enti obbligati

Gli Enti obbligati ad adottare i canali di segnalazione di illeciti in conformità al d. lgs. 24/2023, sono gli enti del **settore pubblico** ed **alcuni enti del settore privato**.

Tra gli **enti del settore pubblico** si considerano:

- le amministrazioni pubbliche già comprese nell'art. 1 comma 2 del d.lgs.165/2001, che coincidono con tutte le amministrazioni dello Stato;
- gli enti pubblici economici;
- gli organismi di diritto pubblico (Art. 3 comma 1 lettera d) del Dlgs. 18 aprile 2016 n. 50);
- i concessionari di pubblico servizio;
- le autorità amministrative indipendenti;
- Le società a controllo pubblico e le società *in house*, anche se quotate.

Quanto agli enti del **settore privato**, la disciplina del whistleblowing si applica a:

- Soggetti che **rientrano nell'ambito del diritto nazionale e dell'Unione Europea** riguardante i seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari
 - prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità del prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL	REV. 00 – 12.07.2023
	WHISTLEBLOWING	Pag. 3 di 14

- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti e dei mangimi;
- 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
- Soggetti che, nell'ultimo anno, hanno impiegato **la media di almeno cinquanta lavoratori** subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- Soggetti che, nell'ultimo anno, hanno adottato un **Modello Organizzativo ex d. lgs. 231/2001** ed hanno impiegato **la media di almeno cinquanta lavoratori** subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- Soggetti che, nell'ultimo anno, hanno adottato un **Modello Organizzativo ex d. lgs. 231/2001** ed hanno impiegato **in media meno di cinquanta lavoratori** subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

3. I soggetti tutelati – i whistleblowers

La disciplina del *whistleblowing* prevede due categorie di soggetti cui si applicano le tutele:

- Il “**segnalante**”, cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;
- **gli altri soggetti** che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione

6.1. I soggetti segnalanti

Tra i segnalanti rientrano tutti i soggetti che esercitino la propria attività lavorativa in un ente pubblico o privato.

L’elenco include:

- lavoratori dipendenti;
- lavoratori autonomi;
- coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con l’ente;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari;
- i tirocinanti, anche non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL	REV. 00 – 12.07.2023
	WHISTLEBLOWING	Pag. 4 di 14

La protezione viene concessa anche alle persone il cui rapporto di lavoro è terminato se la segnalazione riguarda episodi accaduti in corso di rapporto e ai candidati in vista di un'assunzione, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni (quali ad esempio referenze di lavoro negative oppure boicottaggio).

6.2. Altri soggetti meritevoli di protezione

Nella categoria dei soggetti diversi dal segnalante, che meritano protezione, rientrano:

- i cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente;
- le persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Si tratta di una categoria nuova, riferita a soggetti che non sono direttamente whistleblowers.

Tali soggetti sembrano godere di una tutela minore rispetto ai *whistleblowers*, non sul piano sostanziale, ferma infatti restando l'applicazione del regime di protezione (riservatezza, trattamento dei dati personali, divieto di atti ritorsivi), ma sul piano processuale.

Infatti, diversamente da quanto previsto per la categoria dei "segnalanti, spetta a questi ultimi l'onere di provare che la misura ritorsiva adottata è conseguenza della segnalazione.

3. Oggetto delle segnalazioni

L'articolo 2 comma 1 lettera a) del decreto definisce le "violazioni" tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. È necessario che i whistleblowers siano venuti a conoscenza di queste violazioni in un contesto lavorativo pubblico o privato.

L'elenco delle "violazioni" può essere sintetizzato in tre categorie:

- a) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL	REV. 00 – 12.07.2023
	WHISTLEBLOWING	Pag. 5 di 14

conformità del 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;

- b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
- c) violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione. Tali illeciti e condotte non devono rientrare nelle categorie delle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee e nelle violazioni delle disposizioni europee.

Esempio segnalazione 1

Violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica.

Esempio segnalazione 2

Presunti illeciti tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società.

Esempio segnalazione 3

Violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali.

Esempio segnalazione 4

Comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni.

4. Le segnalazioni rilevanti

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti, e che non costituiscano lamentele di carattere personale. Il segnalante, infatti, non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione e, quindi, possano attivarsi i meccanismi di tutela è richiesto che:

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL	REV. 00 – 12.07.2023
	WHISTLEBLOWING	Pag. 6 di 14

- la violazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa e possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente;
- sussistano fondati motivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere che l'informazione sia vera;
- la segnalazione sia circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti;
- la violazione sia riscontrabile e conosciuta direttamente da chi segnala;
- la segnalazione deve contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, ad esempio:

- Riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo), ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- Generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- Generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

5. Le Procedure di Segnalazione

Le norme che regolano il whistleblowing prevedono tre tipi di procedure per la segnalazione delle violazioni:

- la procedura di segnalazione attraverso un **canale interno** all'ente;
- la procedura di segnalazione mediante un **canale esterno** istituito e gestito dall'**ANAC**;
- la **divulgazione pubblica**, tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Rimane, inoltre, ferma rispetto al passato la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile.

Pur non essendo previsto espressamente un ordine di priorità tra le diverse procedure, le norme fissano condizioni determinate per accedere alla procedura esterna e ancor più rigorose per la 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 diritto di espressione del whistleblower e la salvaguardia della reputazione dell'ente.

Di seguito si illustrano le principali caratteristiche che contraddistinguono i diversi canali, focalizzando, in primo luogo, l'attenzione: sulle regole organizzative che devono essere

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL	REV. 00 – 12.07.2023
	WHISTLEBLOWING	Pag. 7 di 14

assicurate dagli enti per la creazione e gestione del canale interno, siano essi afferenti al settore pubblico o privato; sui requisiti richiesti per l'attivazione di un canale esterno affidato all'ANAC; sui presupposti e limiti della divulgazione pubblica.

6.3. La segnalazione interna

Secondo le disposizioni normative contenute nel d. lgs. 24/2023, i canali di segnalazione interna devono essere idonei ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

A tale scopo, è incoraggiato il ricorso allo strumento della crittografia, che garantisce non solo la riservatezza, ma anche l'immutabilità e tracciabilità delle informazioni registrate e crittografate.

Modalità della segnalazione

La segnalazione di illeciti attraverso il canale interno dell'Ente possono essere effettuate:

- in forma scritta (anche con modalità informatiche);
- in forma orale (attraverso linee telefoniche dedicate);
- in presenza, tramite un incontro diretto con il responsabile della gestione delle segnalazioni.

Il canale di segnalazione interno di DSE S.p.A.

DSE S.p.A. ha adottato un sistema informatico per garantire un canale crittografato per la segnalazione delle violazioni, disponibile sul sito internet della società.

Resta ferma la possibilità di usufruire del canale alternativo per le segnalazioni delle violazioni, tramite l'indirizzo email odvdse@lasicilia.it

Il Responsabile della gestione del canale di segnalazione interna di DSE S.p.A. – compiti e facoltà

Il destinatario della segnalazione è il soggetto/i o organo dell'organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni.

DSE S.p.A. ha formalmente incaricato il proprio Organismo di Vigilanza per la gestione del canale interno per la segnalazione delle violazioni.

L'Organismo di Vigilanza, pertanto, deve assicurare una tempistica ragionevole ed efficiente:

- entro sette giorni dalla segnalazione deve dare avviso di ricevimento al segnalante;
- mantenere un'interlocuzione con il segnalante, ove necessario;
- fornire riscontri entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione;
- dare "seguito" alla segnalazione (valutazione dei fatti segnalati, dell'esito delle indagini e delle misure adottate);

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL	REV. 00 – 12.07.2023
	WHISTLEBLOWING	Pag. 8 di 14

- fornire e rendere accessibili a tutti i segnalanti informazioni chiare sulle procedure di segnalazione interne ed esterne.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

All'esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul modello di organizzazione.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del modello organizzativo e/o del Codice Etico ovvero l'Organismo di Vigilanza abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, quest'ultimo procede senza indugio alla comunicazione tempestiva della segnalazione e delle proprie valutazioni alle funzioni aziendali apicali.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

6.4. La segnalazione esterna

Ai sensi dell'articolo 7 del d.lgs. 24/2023, viene affidato all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile da soggetti appartenenti al settore pubblico e al settore privato per segnalazioni che hanno ad oggetto violazioni delle disposizioni europee. Tale canale di segnalazione esterno, al pari dei canali interni, deve essere idoneo a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, oltre che del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Condizioni per la segnalazione esterna

Le segnalazioni di illeciti attraverso il canale esterno dell'ANAC possono essere effettuate dal segnalante:

- se nel suo contesto lavorativo non è previsto, o non è stato attivato, il canale interno di segnalazione;
- se la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- se ha fondato motivo di temere ritorsioni in caso di segnalazione interna;
- se ha fondato motivo di ritenere la violazione un pericolo imminente per il pubblico interesse.

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL	REV. 00 – 12.07.2023
	WHISTLEBLOWING	Pag. 9 di 14

Modalità delle segnalazioni

Il canale esterno dell'ANAC per la segnalazione delle violazioni è disponibile al seguente url: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Le segnalazioni di illeciti attraverso il canale esterno dell'ANAC possono essere effettuate:

- in forma scritta (anche con modalità informatiche);
- in forma orale (attraverso linee telefoniche dedicate);
- in presenza, tramite un incontro diretto con il responsabile della gestione delle segnalazioni all'ANAC.

Se la segnalazione è stata presentata ad un soggetto non competente, essa è trasmessa all'ANAC entro sette giorni, dando avviso della trasmissione al segnalante.

Gestione della Segnalazione esterna

L'ANAC deve impiegare personale adeguatamente formato per fornire informazioni agli interessati sulle procedure di segnalazione e sulle tutele di cui hanno diritto.

Il personale ANAC responsabile della gestione del canale di segnalazione esterna deve assicurare una tempistica ragionevole ed efficiente:

- entro sette giorni dalla segnalazione deve dare avviso di ricevimento al segnalante;
- mantenere un'interlocuzione con il segnalante, ove necessario;
- fornire riscontri entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione;
- dare diligentemente "seguito" alla segnalazione (valutazione dei fatti segnalati, dell'esito delle indagini e delle misure adottate);
- fornire e rendere accessibili a tutti i segnalanti informazioni chiare sulle procedure di segnalazione interne ed esterne.

Se le segnalazioni riguardano violazioni per le quali è competente l'autorità amministrativa o giudiziaria, l'ANAC deve trasmetterle all'autorità competente, dandone avviso al segnalante. L'autorità competente è tenuta a svolgere un'istruttoria e a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti.

6.5. La procedura di divulgazione pubblica

La nuova normativa ha introdotto, per la prima volta, la possibilità per il segnalante di compiere una divulgazione pubblica beneficiando della protezione. Tuttavia, considerato che si tratta di una misura che potrebbe prestarsi ad abusi idonei ad esporre gli enti a seri rischi reputazionali, il decreto prevede la facoltà per il segnalante di ricorrere a tale procedura solamente quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- che sia già stato utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;
- che sussista un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse";

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	REV. 00 – 12.07.2023
		Pag. 10 di 14

- che i canali interni ed esterni non siano stati utilizzati per la loro inefficacia o per il rischio di ritorsioni.

7. Il regime di protezione per i segnalanti

La disciplina del whistleblowing prevede alcune importanti tutele a favore dei soggetti che segnalano le violazioni di illeciti, quali:

- Divieto di atti ritorsivi verso il segnalante;
- Nullità degli atti ritorsivi eventualmente compiuti;
- Riservatezza dell'identità del segnalante.

Tuttavia, il decreto 24/2023 prevede alcune condizioni che devono sussistere affinché il segnalante possa beneficiare del regime di protezione:

- Il segnalante deve essere un soggetto compreso nell'elenco dell'articolo 3 del d.lgs. 24/2023;
- Le violazioni segnalate o denunciate devono rientrare nell'ambito di applicazione del decreto;
- Il segnalante, al momento della segnalazione o denuncia, aveva fondato motivo di ritenere veritiere le informazioni;
- La segnalazione deve essere effettuata secondo le procedure previste dai canali interni ed esterni;
- La divulgazione pubblica deve essere stata effettuata alle condizioni previste dalla normativa.

Al contrario, il segnalante perde la protezione:

- Qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia;
- In caso di responsabilità civile del segnalante per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi verrà irrogata al segnalante una sanzione disciplinare.

7.1. Il divieto di ritorsioni e il regime dell'onere della prova

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". Rientra, dunque, in questa definizione, non solo l'atto o l'omissione che rechi un danno ingiusto al segnalante, ma anche il tentativo attuato e la semplice minaccia di ritorsione.

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL	REV. 00 – 12.07.2023
	WHISTLEBLOWING	Pag. 11 di 14

Il decreto elenca una serie di atti che possono essere considerati ritorsioni:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- Retrocessione di grado o mancata promozione;
- Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica degli orari di lavoro;
- Sospensione della formazione o restrizioni dell'accesso alla stessa;
- Note di merito negative o referenze negative;
- Adozione di misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- Coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- Discriminazione o altri trattamenti sfavorevoli;
- Mancata conversione del contratto di lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa alla conversione;
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata del contratto a termine;
- Danni, anche alla persona, in particolare sui social media o pregiudizi economici o finanziari, compreso la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- Inserimento in elenchi impropri sulla base di accordo settoriale o industriale formale o informale;
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- Annullamento di una licenza o di un permesso;
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela processuale, in questo caso, si sostanzia nell'inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro. È quest'ultimo, dunque, che, in caso di procedimenti giudiziari, amministrativi o di controversie stragiudiziali che hanno ad oggetto l'accertamento delle ritorsioni subite dal segnalante, dovrà provare che tali atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione. In caso contrario, vi è la presunzione che questi atti siano stati compiuti a causa della segnalazione e, pertanto, verranno considerati nulli.

Tale inversione dell'onere della prova non è prevista con riferimento ai segnalanti che non rientrano nell'ambito di un contesto prevalentemente lavorativo.

7.2. La protezione dalle ritorsioni e il ruolo dell'ANAC

L'articolo 19 del d.lgs. 24/2023 stabilisce che il segnalante possa comunicare le misure ritorsive che ritiene di aver subito all'ANAC, la quale:

- In caso di ritorsioni commesse in ambito lavorativo pubblico, informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica ed eventuali organismi di garanzia e disciplina;
- In caso di ritorsioni commesse in ambito lavorativo privato, informa l'Ispettorato nazionale del lavoro.

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL	REV. 00 – 12.07.2023
	WHISTLEBLOWING	Pag. 12 di 14

Se la procedura di verifica ha dato esito positivo, gli atti ritorsivi sono considerati nulli. Inoltre, l'autorità giudiziaria competente è tenuta ad adottare tutte le misure necessarie per assicurare la tutela della posizione giuridica del segnalante (risarcimento del danno, reintegrazione nel posto di lavoro, ordine di cessazione delle condotte ritorsive e nullità degli atti posti in essere).

7.3. La tutela della riservatezza dell'identità del soggetto segnalante e relativi limiti

Ai sensi dell'articolo 12 del d.lgs. 24/2023, il soggetto responsabile della gestione delle segnalazioni ha il dovere di garantire la **riservatezza del soggetto segnalante** sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

In particolare, la Società deve garantire che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, **l'identità del segnalante non può essere rivelata**, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, **la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità**.

Tuttavia, le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato nonché ogni altra forma di abuso **sono fonte di responsabilità del segnalante**, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare gli opportuni provvedimenti disciplinari.

7.4. La conservazione della documentazione

Secondo quanto disposto dall'articolo 14 del d.lgs. 24/2023, la segnalazione con la documentazione ad essa inerente:

- se non si è adottata la forma scritta, può essere registrata su un dispositivo idoneo, previo consenso dell'interessato;

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL	REV. 00 – 12.07.2023
	WHISTLEBLOWING	Pag. 13 di 14

- deve essere conservata per tutto il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito della procedura;
- è sottratta all'accesso civico.

7.5. Il trattamento dei dati personali

Le attività connesse alla gestione delle segnalazioni implicano il trattamento dei dati personali dei vari soggetti interessati: il segnalante, la persona coinvolta e i terzi menzionati nella segnalazione. L'articolo 13 del d.lgs. 24/2023, che stabilisce il regime di protezione dei dati personali, richiama le fonti normative di riferimento: il regolamento UE 2016/679 (General Data Protection Regulation – GDPR), il decreto legislativo 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), il decreto legislativo 51/2018 e il regolamento UE 2018/1725.

7.6. Le misure di sostegno per i segnalanti

L'articolo 18 del d.lgs. 24/2023 prevede l'introduzione di alcune misure di sostegno per assicurare ai segnalanti un'adeguata assistenza.

Tra queste, vi è la creazione di un registro in cui possono iscriversi enti del Terzo settore che abbiano stipulato una convenzione con l'ANAC e che abbiano tra le loro finalità la promozione della cultura o della legalità. Tali enti potranno fornire ai segnalanti informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito.

8. Le sanzioni

L'articolo 21 del d.lgs. 24/2023 prevede alcune sanzioni amministrative pecuniarie che l'ANAC può applicare ai soggetti, sia pubblici che privati, che abbiano violato le regole stabilite dal decreto. In particolare:

- Sanzione da 10.000 a 50.000 euro in caso di condotte ritorsive, condotte ostative all'accertamento della segnalazione, violazione dell'obbligo di riservatezza;
- Sanzione da 10.000 a 50.000 euro in caso di mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione delle procedure per la gestione delle segnalazioni o non conformità di queste alle prescrizioni degli articoli 4 e 5 del decreto;
- Sanzione da 500 a 2500 euro nei confronti del segnalante, in caso di accertamento della sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia a titolo di dolo o colpa grave, salvo che via sia già stata condanna per i medesimi reati.

Inoltre, per questi comportamenti, l'articolo dispone che gli enti e le persone giuridiche di cui all'articolo 2, comma 1, lett.q), n.3 (enti con meno di 50 dipendenti, ma che abbiano istituito un modello organizzativo ai sensi della d.lgs.231/2001) stabiliscano all'interno del modello sanzioni disciplinari nei confronti di coloro i quali siano responsabili di tali illeciti.

DSE	SISTEMA DI GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	REV. 00 – 12.07.2023
		Pag. 14 di 14