

- Regolamento sulla segnalazione di condotte illecite - whistleblowing

L'aggiornamento del presente regolamento, predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di SISPI S.p.A. in data 18 dicembre 2023.

Attuazione del D. Lgs. n.24/2023 "attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"



Classificazione documento: Pubblico

Indice

1. INTRODUZIONE	3
1.1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
1.2 COMPLIANCE NORMATIVA	3
1.3 RIFERIMENTI INTERNI.....	4
2. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	5
2.1 AMBITO SOGGETTIVO	6
2.2 AMBITO OGGETTIVO	8
3. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING DI SISPI	12
3.1 GESTIONE DEL SISTEMA	12
3.2 CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE.....	12
3.2.1 Gestione della segnalazione interna	13
3.3 CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE	15
4. LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO PER IL WHISTLEBLOWER	17
4.1 DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI	17
4.2 TUTELA DELLA RISERVATEZZA	18
4.2.1 La riservatezza del whistleblower	18
4.2.2 La riservatezza degli altri soggetti	19
4.3 LA TUTELA DALLE RITORSIONI.....	20
4.3.1 Il concetto di ritorsione	20
4.3.2 Comunicazione ad ANAC della ritorsione.....	20
4.3.3 Ambito soggettivo	21
4.3.4 Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni.....	22
5. TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI	25

1. INTRODUZIONE

1.1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

SISPI S.p.A. (nel seguito in breve "SISPI"), società per azioni totalmente partecipata dal Comune di Palermo, è rientra nell'ambito delle cd. *società in house* e in quanto tale, rientra nell'ambito soggettivo della vigente normativa in materia di whistleblowing.

Il 15 luglio scorso (2023) è entrato in vigore il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Decreto whistleblowing)".

A seguito dell'entrata in vigore della norma sopra citata l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha adottato - con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - apposite *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne"*

In considerazione di quanto sopra, il presente documento ha l'obiettivo di descrivere le modalità di gestione delle segnalazioni di comportamenti illeciti (violazioni) nonché le relative tutele, coerenti con le previsioni di cui al D. Lgs 24/2023 ed alle Linee guida ANAC approvate con Delibera n. 311/2023 costituendo, dunque, il Regolamento sul Whistleblowing della SISPI che viene adottato, , previa opportuna informativa alle Rappresentanze Sindacali Aziendali .

Il presente Regolamento integra altresì il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Sispi ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ed il sistema di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ivi inserito con apposita Sezione, ai sensi della Legge n. 190/12.

1.2 COMPLIANCE NORMATIVA

Di seguito si riportano le normative applicabili al presente documento:

Normativa	Settore
Legge n. 190/2012 s.m.i.	Prevenzione e repressione della corruzione e illegalità nella pubblica amministrazione
D. Lgs. n. 231/2001 s.m.i.	Responsabilità amministrativa di persone giuridiche, società e associazioni
Legge n. 179/2017	Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato
Regolamento UE 2016/679 e D. Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018	Normativa in materia di protezione dei dati personali
D. Lgs. n. 24/2023	Attuazione direttiva 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
Linee guida ANAC(Delibera n. 311 del 12 luglio 2023	Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne

1.3 RIFERIMENTI INTERNI

- Manuale Operativo Whistleblower
- Manuale Operativo utente

2. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

L'istituto del whistleblowing in Italia è stato introdotto con l'entrata in vigore della legge 90/2012 e l'obbligo ivi previsto in carico alle PA di dotarsi di sistemi di prevenzione alla corruzione insieme a meccanismi di whistleblowing secondo strumenti derivati dal mondo anglosassone.

In seguito, con la legge 179/2017, le tutele in questo senso sono state allargate anche al settore privato. Questa legge ha creato una connessione con il D.Lgs. n. 231/2001 e, appunto, con il Modello organizzativo 231, ovvero l'insieme di regolamenti e procedure che indica alle aziende come devono essere strutturate e come gestire i relativi processi interni, in un'ottica di legalità, trasparenza, correttezza, responsabilità, tutela e rispetto. Attraverso l'adozione (facoltativa) di un Modello Organizzativo - che può prevedere vari canali di segnalazione - le imprese possono diminuire il rischio di commettere illeciti ed essere esentate dalla responsabilità amministrativa in caso di reati commessi da soggetti che appartengono ad esse.

Ora, con il D.Lgs. 24/2023, l'Italia ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 sul whistleblowing, con l'obiettivo, appunto, di garantire un elevato livello di protezione a chi effettua le segnalazioni sopra menzionate. Il D. Lgs. 24/2023, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea 2019/1937, intende garantire la protezione dei soggetti che effettuano segnalazioni di comportamenti illeciti (cd. violazioni) - sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni - in quanto, con la segnalazione delle violazioni, tali soggetti contribuiscono all'emersione di situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione o Ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

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

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

- **la segnalazione interna:** effettuata tramite l'utilizzo di una piattaforma resa in

modalità Cloud da operatore qualificato in tale settore (IsWeb spa) che Sispi ha provveduto a nominare Responsabile dello specifico trattamento nel rispetto delle previsioni di cui al GDPR 679/2016;

• **la segnalazione esterna** che prevede la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, tramite il canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC.

2.1 AMBITO SOGGETTIVO

Il segnalante (cd. whistleblower) è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni, acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Si intendono, pertanto, oltre ai dipendenti, anche i lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, i collaboratori esterni, i tirocinanti, i membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza . Ne deriva che il presupposto per effettuare una segnalazione risiede nell'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e SISPI, nel quale il primo opera in virtù di attività lavorative o professionali, presenti o anche passate.

Vi sono ricompresi, pertanto, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con SISPI, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con SISPI o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

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

- il facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere:
 - il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione;

- un collega che riveste la qualifica di sindacalista ma assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Se, invece, assistesse il segnalante utilizzando la sigla sindacale, non potrebbe rivestire il ruolo di facilitatore: in tal caso si applicherebbero le disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla Legge 300/1970;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. A tal riguardo si ritiene utile richiamare gli approfondimenti svolti da Anac utili ad una più nitida lettura di tale previsione. In particolare l’Autorità ha chiarito che:
 - ✓ l’espressione “persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante” si riferisce a “persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori”. Proprio in ragione di tale rete di rapporti e relazioni interpersonali, più persone potrebbero essere a rischio di subire ritorsioni in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da un segnalante del medesimo contesto lavorativo;
 - ✓ presupposto per l’applicazione delle tutele in tali casi è però l’esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. Il legislatore ha quindi ancorato l’applicazione delle tutele all’esistenza di un legame qualificato; Whistleblowing – Procedura per la gestione delle segnalazioni 11
 - ✓ 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. Si pensi, ad esempio, ad un collega (o ex

collega) del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione;

- i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il medesimo un rapporto abituale e corrente; diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro, si tratta di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente.

2.2 AMBITO OGGETTIVO

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

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

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

Non sono quindi considerate sufficientemente circostanziate le segnalazioni:

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

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

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

- **Violazioni delle disposizioni normative nazionali;** in tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE. In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano:
 - i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001;
 - le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE.
- **Violazioni della normativa europea;** in tale categoria rientrano:
 - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Si precisa che la segnalazione può riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene possano verificarsi sulla base di elementi concreti, quali, ad esempio, irregolarità e anomalie (indici sintomatici).

Non possono, invece, essere oggetto di segnalazione:

- ✓ le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del whistleblower o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro e con le figure gerarchicamente sovraordinate; ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici.
- ✓ le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al del D.Lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al predetto decreto; si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori;

- ✓ le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea. In questo caso per l'individuazione delle fattispecie escluse dall'applicazione del d.lgs. 24/2023 occorre far riferimento quindi agli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 2441 e 2542 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8143 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del codice appalti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che rinvia anche al d.lgs. n. 208/2011.

3. IL SISTEMA DI WHISTLEBOWING DI SISPI

3.1 GESTIONE DEL SISTEMA

L'art. 4 co. 5 del D.Lgs. 24/2023 così recita "I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna." . stabilisce dunque che negli enti tenuti alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC), la gestione del canale interno debba essere affidata a quest'ultimo

La previsione che si riferisce all'ambito soggettivo della pubblica amministrazione non dà indicazioni specifiche per il caso delle Società partecipate che, tuttavia, da sempre il legislatore ed ANAC hanno assimilato alla Pubblica Amministrazione. Pertanto, anche tenuto conto delle osservazioni al riguardo formulate dalla Commissione di studio "Compliance e modelli organizzativi D.lgs. 231" CNDCEC nel documento soprarichiamato, secondo cui "in via interpretativa, alla luce delle nuove disposizioni (D.lgs 24/2023), [si] ritiene che i soggetti del settore privato se hanno adottato un modello 231, istituiscono un solo canale di segnalazione conforme all'art. 6, co. 2-bis [...]. In questo senso sembrano orientate anche le indicazioni di ANAC che, al riguardo, prevedono la definizione dei canali all'interno del Modello 231 o con atto organizzativo cui il Modello 231, Sispi ritiene utile e opportuno aderire a tale indirizzo fermo restando che sarà cura del RPC inoltrare segnalazioni su ipotesi di reati presupposto ex 231 all'OdV per ogni dovuta istruttoria. .

3.2 CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

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

Per la trasmissione delle segnalazioni interne, il whistleblower dovrà avvalersi

prioritariamente della piattaforma informatica presente al seguente link :[HOME » SOCIETÀ TRASPARENTE » ALTRI CONTENUTI » PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE» SEGNALAZIONI DI ILLECITO - WHISTLEBLOWER](#)

3.2.1 Gestione della segnalazione interna

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, Sispi ha adottato la piattaforma per la gestione delle segnalazioni su web fornita in cloud da ISWEB S.p.A.

Tale piattaforma prevede modalità di trattamento dei dati personali conformi ai principi e alle disposizioni del Regolamento europeo per la protezione dei dati personali UE 2016/679 (GDPR) e consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni in forma riservata, nonché la possibilità per il RPC che riceve tali segnalazioni, di comunicare con il segnalante anche senza conoscerne l'identità.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al RPC aziendale nel rispetto degli indirizzi desunti dal soprarichiamato disposto dell'art. 4 del D.Lgs. 24/23.

In particolare il procedimento di gestione della segnalazione viene svolto secondo le 4 fasi di seguito descritte:

- Fase 1- Invio segnalazione: il segnalante accede alla piattaforma e previa identificazione, compila i campi obbligatori del questionario predefinito per la formulazione della segnalazione. I dati personali conferiti dal segnalante rispettano il principio di minimizzazione di cui all'art. 5 del GDPR. I campi di cui occorre la compilazione permettono l'indicazione di una serie di informazioni utili a circostanziare la segnalazione e a facilitare, conseguentemente, le attività di verifica e di analisi a cura del RPC. In particolare, dalle informazioni inserite devono risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. Con la segnalazione possono essere trasmessi documenti utili a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato. Terminata la procedura di invio segnalazione viene generato dalla Piattaforma il codice segnalazione o Key

Code che consente al segnalante di monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione, di integrare la segnalazione con informazioni aggiuntive e scambiare messaggi privati con il RPC per un periodo di 90 giorni. Non viene, infatti, trasmessa alcuna comunicazione via e-mail al segnalante rispetto alla segnalazione inviata. La Piattaforma consente, nel corso dell'istruttoria, lo scambio di messaggistica fra il segnalante e l'RPC. La chat di dialogo è contenuta all'interno di ciascuna segnalazione e garantisce la tutela dell'identità del soggetto segnalante. La Piattaforma consente, inoltre, la piena fruibilità della documentazione in essa custodita evitando stampe e download della stessa.

- Fase 2- Esame preliminare: il RPC verifica la sussistenza dei presupposti e requisiti riferiti sia al segnalante che al contenuto della segnalazione, necessari per accordare al segnalante le tutele di cui al successivo punto 4, dando immediato ed esclusivo rilievo agli elementi oggettivi che emergono dal contesto della segnalazione. Ove quanto indicato non sia adeguatamente circostanziato, il RPC può chiedere al segnalante di integrare la segnalazione con ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni. Naturalmente, qualora dalla prima analisi svolta l'RPC dovesse constatare che la materia oggetto di segnalazione rientra nell'ambito di stretta competenza dell'OdV in quanto riferita ad ipotesi di reato-presupposto, avrà cura di inoltrare la stessa all'Organismo per una valutazione, anche congiunta, della stessa. Quanto ai tempi procedurali l'esame preliminare della segnalazione si conclude in quindici giorni lavorativi, che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione. 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 D.Lgs 24/2023.
- Fase 3 - Istruttoria e valutazione. L'attività istruttoria si sostanzia in attività di verifica e di analisi ed è finalizzata a verificare l'effettiva fondatezza di quanto rappresentato nella segnalazione. Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPC può richiedere al segnalante chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, il RPC

può acquisire atti e documenti da altri uffici e avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Il termine per la definizione dell'istruttoria e per riscontro al segnalante è di 90 (novanta) giorni dalla data di avvio della stessa.

- Fase 4 - Conclusione. A conclusione dell'istruttoria il RPC valuta la fondatezza della segnalazione. Qualora ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione. Qualora invece la segnalazione risulti fondata il RPC redige una relazione sulle attività svolte e sulle relative risultanze istruttorie, disponibile agli atti per il prosieguo della gestione procedimentale a cura dei competenti soggetti interni e/o esterni.

Il RPC comunica l'esito del procedimento al segnalante e riferisce delle attività svolte al Consiglio di Amministrazione nel rispetto dei vincoli di riservatezza indicati al successivo punto 4.2. È altresì tenuto a rendere conto del numero di segnalazioni pervenute e sul loro stato di avanzamento nella relazione annuale.

Nel caso in cui si renda necessario, il RPC trasmette la segnalazione – nel rispetto della tutela della riservatezza del segnalante – alle Autorità giudiziarie competenti.

3.3 CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE

Come noto, il whistleblower può effettuare una segnalazione esterna, mediante il canale istituito da ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto;
- il whistleblower ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;

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

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

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

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio "whistleblowing": <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

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

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

4.1 DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI

Il D. Lgs. 24/2023 dispone l'invalidità di rinunce e transazioni (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) - integrali o parziali - che abbiano per oggetto i diritti e le tutele previsti per il whistleblower, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, comma 4, del codice civile.

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

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

4.2 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

4.2.1 La riservatezza del whistleblower

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

L'identità del whistleblower è protetta dagli organi destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre Autorità competenti, in linea con quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc). La tutela della riservatezza va, infatti, assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare, nello specifico:

- nel procedimento penale: l'identità del whistleblower è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.);
- nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti: l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del whistleblower potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso;
- nel procedimento disciplinare attivato da SISPI contro il presunto autore della condotta segnalata: l'identità del whistleblower non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

L'identità del whistleblower può essere rivelata solo previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e con il consenso espresso del whistleblower, nei seguenti due casi:

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

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

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

4.2.2 La riservatezza degli altri soggetti

La riservatezza viene garantita anche a soggetti diversi dal whistleblower quali:

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

fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del whistleblower. Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie.

Il segnalato non ha il diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda; tale diritto, infatti, è garantito unicamente nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei suoi confronti:

- a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione
- nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

4.3 LA TUTELA DALLE RITORSIONI

4.3.1 Il concetto di ritorsione

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il soggetto tutelato (whistleblower), che, nell'interesse dell'integrità di SISPI, effettua una segnalazione interna o esterna o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può subire comportamenti ritorsivi.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.lgs. 24/2023, si intende per ritorsione *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*. Trattasi, quindi, di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. Oltre a quelle espressamente indicate nell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi), etc. La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto "tentata" oppure "minacciata".

4.3.2 Comunicazione ad ANAC della ritorsione

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

Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse ad ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale della stessa, che utilizza

strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del whistleblower e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

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

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

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

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

4.3.3 Ambito soggettivo

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

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

lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

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

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

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

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

Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficiano della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno al whistleblower denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica.

4.3.4 Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

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

- ✓ ragionevolezza: al momento della segnalazione (o della denuncia/divulgazione pubblica) il whistleblower aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e pertinenti in quanto rientranti tra gli illeciti¹⁰ individuati dal legislatore
- ✓ whistleblowing: la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto disposto dal legislatore al capo II del D.Lgs 24/2023 e ripercorso nel presente documento; la segnalazione o la divulgazione pubblica devono quindi essere effettuate utilizzando i canali e secondo le modalità previste nel presente Regolamento;
- ✓ conseguenzialità: vi è un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione e le misure ritorsive.

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

In difetto di tali condizioni:

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

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

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

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

ANAC ha altresì precisato che:

- laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al whistleblower nei successivi gradi di giudizio, quest’ultimo

potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo;

- analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del whistleblower o denunciante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale;
- tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

5. TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI

La gestione delle segnalazioni comporta un'attività di trattamento di dati personali, in merito al quale l'art. 13 del Decreto Legislativo 24/2003 fornisce precise indicazioni, stabilendo che la stessa – anche quando riguarda la comunicazione tra autorità competenti – deve essere effettuata in conformità ad una serie di norme espressamente richiamate, tra le quali il Regolamento UE 2016/679

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

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

I dati saranno trattati anche da terzi responsabili designati dal Titolare espressamente nominate come Responsabili del Trattamento esclusivamente per esigenze di manutenzione tecnologica della piattaforma.

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.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679, ove applicabili, (diritto di accesso, diritto di rettifica, diritto alla cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento, diritto alla portabilità dei dati, diritto di opposizione) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.