

## PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE - “WHISTLEBLOWING”

Ex d.lgs. 24/2023

### Indice

<b>1. PREMESSA</b> .....	2
<b>2. DEFINIZIONI</b> .....	2
<b>3. CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE?</b> .....	3
<b>4. I SOGGETTI TUTELATI E LE MISURE PREVISTE</b> .....	4
<b>4.1. LA PERSONA SEGNALANTE</b> .....	4
<b>4.2 ALTRI SOGGETTI TUTELATI</b> .....	6
<b>5. SEGNALAZIONI ANONIME</b> .....	7
<b>6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	7
<b>6.1 VIOLAZIONI SEGNALABILI</b> .....	7
<b>6.2. ESCLUSIONI</b> .....	8
<b>7. CANALE DI SEGNALAZIONE</b> .....	8
<b>7.1.1 Presupposti</b> .....	8
<b>7.1.2 Come effettuare una segnalazione</b> .....	8
<b>7.1.3 Contenuti della segnalazione</b> .....	9
<b>7.1.4 Il gestore della segnalazione</b> .....	9
<b>7.1.5 Trattamento dati personali</b> .....	10
<b>8. DENUNCIA ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA</b> .....	10
<b>9. COMUNICAZIONE RITORSIONI AD ANAC</b> .....	10
<b>10. SANZIONI DISCIPLINARI</b> .....	11

## 1. PREMESSA

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina whistleblowing).

L’obiettivo della direttiva europea è quello di stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli - di cui la persona segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

In ottemperanza a quanto previsto dall’art. 5 comma 1 lett. e) del Decreto, la scrivente con il presente documento mette a disposizione degli interessati informazioni sul canale, sulla procedura e sui presupposti per l’effettuazione di segnalazioni interne ed esterne.

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla scrivente ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche MOG); l’inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta pertanto una violazione del MOG e può comportare l’applicazione delle sanzioni disciplinari in esso previste.

## 2. DEFINIZIONI

Si riportano di seguito le definizioni degli specifici termini utilizzati dal legislatore nel Decreto:

- ✓ «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse, o su condotte volte ad occultarle;
- ✓ «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- ✓ «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- ✓ «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- ✓ «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;

- ✓ «facilitatore»: una persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ✓ «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al punto 3, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- ✓ «persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- ✓ «ritorsione»: 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;
- ✓ «gestore della segnalazione»: soggetto cui è affidata l'attività di gestione della segnalazione;
- ✓ «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- ✓ «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

### 3. CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE?

Ai sensi dell'articolo 3 del Decreto, le segnalazioni possono essere fatte da:

- a) lavoratori subordinati;
- b) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente, compresi:
  - ✓ lavoratori autonomi di cui al capo I della l. 81/2017;
  - ✓ titolari di un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art. 409 c.p.c.;
  - ✓ titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 d.lgs. 81/2015;
- c) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'ente;
- d) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- e) azionisti;
- f) persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tali soggetti possono porre in essere una segnalazione non solo in costanza di rapporto, ma anche:

- a) 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;
- 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.

Si evidenzia, inoltre, che, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del Decreto, la tutela di whistleblowing è garantita anche alla persona che faccia una segnalazione anonima (cfr. *infra*, punto 5), se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

## 4. I SOGGETTI TUTELATI E LE MISURE PREVISTE

### 4.1. LA PERSONA SEGNALANTE

Il Decreto ha previsto un sistema di protezione della persona segnalante che comprende le seguenti forme di tutela:

#### **A. La tutela della riservatezza della sua identità:**

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (gestore delle segnalazioni).

#### **B. La tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della sua segnalazione:**

La persona segnalante non può subire alcuna ritorsione da parte dell'ente di appartenenza a motivo della segnalazione effettuata: gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

In merito, il Decreto prevede un'elencazione esemplificativa e non esaustiva delle possibili fattispecie che si presumono di carattere ritorsivo, che comprende:

- 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 a detta conversione;
- j) 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 o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

**C. La limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette:**

La persona segnalante, a condizione che al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione e che la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni, non sarà chiamata a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

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

**D. Inversione dell'onere della prova**

Inoltre, nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi sono invece riconducibili a ragioni estranee.

**E. Misure di sostegno**

Il legislatore ha altresì previsto la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

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

#### **F. Divieto di rinunce e transazioni**

Infine, il Decreto prevede che le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dallo stesso non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, c. 4 c.c.

Si precisa in merito che, ai sensi dell'art. 16 del Decreto, per beneficiare delle tutele previste, è necessaria la contemporanea presenza delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante, al momento della segnalazione interna o esterna, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria, aveva fondato motivo di ritenere che le violazioni segnalate fossero veritiere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione di cui al punto 6 del presente atto;
- b) la segnalazione o la divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente procedura e delle disposizioni del Decreto.

I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

#### **4.2 ALTRI SOGGETTI TUTELATI**

Le misure di protezione di cui alle lettere a), b) e f) del punto che precede si applicano non solo alla persona segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con la persona segnalante, quali:

- a) facilitatore, come definito al punto 2 del presente atto;
- b) persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. In merito alla definizione di "stabile legame affettivo", le Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12/07/2023 precisano che *"tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con la persona segnalante. In linea con la*

*ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica”;*

- c) colleghi di lavoro della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Secondo le citate Linee Guida ANAC, *“Nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con la persona segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest’ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia.”.*
- d) enti di proprietà della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- e) enti presso i quali la persona segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

## 5. SEGNALAZIONI ANONIME

La scrivente permette, tramite l’utilizzo del canale interno descritto al punto 7.1 della presente procedura, anche l’invio di segnalazioni anonime, in modalità scritta oppure orale.

Pertanto, qualora tali segnalazioni risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, verranno gestite con le stesse modalità previste per le c.d. segnalazioni whistleblowing.

## 6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

### 6.1 VIOLAZIONI SEGNALABILI

La disciplina whistleblowing si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto esclusivamente:

- a) i reati presupposto per l’applicazione del d.lgs. 231/2001;

- b) le violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dalla scrivente ai sensi del citato d.lgs. 231/2001.

## 6.2. ESCLUSIONI

Ai sensi dell'art. 1 comma 2 del Decreto, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina whistleblowing le segnalazioni:

- a) legate a un interesse personale della persona segnalante, che attengono al proprio rapporto di lavoro, ovvero al rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi);
- b) in materia di sicurezza e difesa nazionale.

## 7. CANALE DI SEGNALAZIONE

La scrivente ha attivato un proprio canale interno per l'invio di segnalazioni riguardanti le violazioni di cui al punto 6.1 del presente atto.

Tale canale prevede l'utilizzo di un apposito portale "Whistleblowing" accessibile al link <https://whistleblowing.dataservices.TECNA>, che garantisce assoluta riservatezza della segnalazione, anche tramite l'utilizzo di crittografia.

Accedendo a tale portale, la persona segnalante potrà scegliere di:

- a) inviare una segnalazione scritta, nominativa oppure anonima;
- b) inviare una segnalazione orale, nominativa oppure anonima;
- c) richiedere un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni.

### 7.1.1 Presupposti

I soggetti indicati al punto 3 della presente procedura che abbiano appreso informazioni su violazioni della normativa richiamata al punto 6.1, già commesse o non ancora commesse, o su condotte volte ad occultarle, oppure abbiano un fondato sospetto che tali violazioni e/o condotte siano state poste in essere o stiano per esserlo, possono effettuare una segnalazione interna con le modalità di seguito specificate.

Si precisa che la persona segnalante deve avere fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina whistleblowing. Tali informazioni non dovranno pertanto fondarsi su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

### 7.1.2 Come effettuare una segnalazione

Per effettuare una segnalazione, basterà accedere al link <https://whistleblowing.dataservices.TECNA>, cliccare sull'icona "Invia segnalazione" e seguire le istruzioni di compilazione guidata che appariranno nella pagina:



### Segnalazione Whistleblowing

Utilizza questo modulo per inviare una segnalazione, scritta od orale, o per richiedere un incontro diretto.

**Invia una segnalazione**

### Segui la segnalazione

Inserisci le credenziali e verifica l'avanzamento della tua segnalazione

**Segui segnalazione**

#### 7.1.3 Contenuti della segnalazione

Per risultare ammissibili, le segnalazioni devono riportare chiara indicazione di:

- 1) circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dettagliata dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche delle modalità attraverso cui la persona segnalante è venuta a conoscenza dei fatti;
- 2) generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione potrà pertanto essere considerata inammissibile per:

- a) mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione di cui ai punti 1) e 2) del precedente capoverso;
- b) manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- c) esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;
- d) produzione di sola documentazione senza alcuna descrizione dei fatti come sopra indicato.

Nel caso di mancanza dei requisiti sopra esposti, la segnalazione verrà considerata inammissibile e archiviata.

#### 7.1.4 Il gestore della segnalazione

La scrivente ha ritenuto di affidare la gestione delle segnalazioni alla dott.ssa Beatrice Quartana, già revisora legale della scrivente, in considerazione delle sue caratteristiche di imparzialità ed indipendenza.

A tale soggetto è pertanto demandata l'attività di gestione delle segnalazioni di seguito descritta.

##### A. Attività

Il gestore delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

- rilascia un avviso di ricevimento alla persona segnalante entro sette giorni dal ricevimento della stessa;
- procede alla verifica della procedibilità e dell'ammissibilità della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e se necessario può richiederle integrazioni;
- dà seguito alla segnalazione ricevuta;

- fornisce un riscontro alla persona segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

## B. Conflitto di interessi

Qualora il gestore delle segnalazioni rivesta una posizione di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione, a titolo esemplificativo, in quanto persona segnalante o segnalata, o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, sarà possibile fare ricorso al canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC.

### 7.1.5 Trattamento dati personali

I dati personali contenuti nella segnalazione saranno trattati in conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

In particolare:

- prima di inviare una segnalazione attraverso il canale sopra descritto, la persona segnalante dovrà prendere visione della specifica informativa sul trattamento dati;
- sono adottate specifiche misure di sicurezza e organizzative per garantire la riservatezza dei dati personali contenuti nella segnalazione;
- verrà a conoscenza dei dati personali contenuti nelle segnalazioni unicamente il soggetto individuato come gestore. Tale soggetto valuterà di volta in volta la necessità di coinvolgimento di professionisti esterni, e verificherà che agli stessi siano imposti i medesimi obblighi di riservatezza.

## 8. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Resta ferma per le persone segnalanti e gli altri soggetti tutelati la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie.

## 9. COMUNICAZIONE RITORSIONI AD ANAC

La persona segnalante e gli altri soggetti di cui al punto 4.2 possono comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito, tramite la piattaforma informatica descritta nella specifica pagina del sito web ANAC dedicata all'istituto del whistleblowing: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

## 10. SANZIONI DISCIPLINARI

Nel MOG adottato dalla scrivente ai sensi del d.lgs. 231/2001, e aggiornato ai sensi del Decreto, sono state previste sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che commettono violazioni della disciplina whistleblowing, in particolare nei confronti:

- Di coloro che, essendone responsabili, violano l'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina whistleblowing;
- Di coloro che attuano o minacciano ritorsioni che provocano o possono provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti tutelati;
- Del gestore, nel caso non effettui attività di verifica e analisi in merito alle segnalazioni ricevute;
- Di coloro che mettono in atto azioni o comportamenti volti a ostacolare o a tentare di ostacolare la segnalazione;
- Della persona segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Padova, lì 13/12/2023

Adottato dal Consiglio di Amministrazione con verbale del 14/12/2023