

## **Tutela del *whistleblowing***

Il whistleblowing è la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Tale attività di denuncia è disciplinata dal DLgs. 10.3.2023 n. 24 (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>), con il quale è stata data attuazione alla direttiva 2019/1937/UE in materia di protezione delle persone che segnalano le sopra descritte violazioni.

Sono oggetto di segnalazione (interna o esterna), divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria le informazioni sulle violazioni (compresi i fondati sospetti) di seguito meglio specificate.

Per violazioni del diritto nazionale si intendono:

- illeciti civili
- illeciti contabili
- illeciti amministrativi
- condotte illecite rilevanti ai sensi del DLgs. n. 231/2001
- violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001

Per violazioni di disposizioni dell'Unione europea si intendono:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione o nazionali relativi ai settori elencati all'art. 2 co. 1 lett. a) n. 3 del DLgs. 24/2023;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (n. 4) o riguardanti il mercato interno (n. 5);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3, 4 e 5 (n. 6).

Per i soggetti del settore privato che abbiano meno di 50 dipendenti (è il caso della FPBS S.r.l.), la tutela concerne le segnalazioni interne di condotte illecite

rilevanti ai sensi del DLgs. 231/2001 o di violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti dal DLgs. 231/2001.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni predette.

L'espressione "contesto lavorativo" (all'interno del quale colui che effettua la segnalazione sia venuto a conoscenza delle suddette violazioni) va intesa in senso ampio, considerando non solo chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con la FPBS S.r.l. (nel prosieguo anche semplicemente denominata "la Società"), ma anche coloro che hanno instaurato con la Società altri tipi di rapporti giuridici<sup>1</sup>.

Sono tutelate le seguenti persone che effettuano segnalazioni:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela si applica non solo in corso del rapporto, ma anche:

---

<sup>1</sup> A rilevare è in ogni caso l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e la Società nella quale il primo opera, che riguarda attività lavorative o professionali presenti o passate.

- 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;
- dopo lo scioglimento del rapporto se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche ai seguenti soggetti:

- facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione);
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con tale persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Sono escluse dall'applicazione della normativa in esame (DLgs. n. 24/2023):

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria (art. 1 comma 2 lett. b DLgs. n. 24/2023);
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale (art. 1 comma 2 lett. b DLgs. n. 24/2023).

La tutela del *whistleblowing* non pregiudica le disposizioni nazionali o dell'U.E. in tema di:

- Informazioni classificate

- Segreto professionale forense
- Segreto professionale medico
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali
- Norme di procedura penale
- Autonomia e indipendenza della magistratura
- Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica
- Esercizio dei diritti dei lavoratori

#### Elementi e caratteristiche delle segnalazioni

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del soggetto competente a riceverla e gestirla.

In particolare, devono risultare:

- ✓ 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.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Le segnalazioni possono anche essere anonime (laddove non sia possibile ricavare l'identità del segnalante).

Tali segnalazioni, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie. Esse, se ricevute attraverso i canali interni, vengono considerate alla stregua

di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione (saranno quindi gestite secondo i criteri stabiliti per le segnalazioni ordinarie).

Se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

Gli enti del settore privato che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione.

La segnalazione interna presentata a un soggetto diverso da quello competente è trasmessa, entro 7 giorni dal ricevimento, ai soggetti competenti con contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

I canali di segnalazione devono garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

È previsto il rispetto dell'obbligo di riservatezza e degli obblighi in materia di protezione dei dati personali.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La FPBS S.r.l. – in ottemperanza a quanto previsto dal DLgs. n. 24/2023 (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>), dal Regolamento adottato dall'ANAC ("Autorità Nazionale Anticorruzione", nel prosieguo anche semplicemente denominata "Autorità") con Delibera n. 301

del 12/07/2023 (<https://www.anticorruzione.it/-/regolamento-segnalazioni-esterne-ed-esercizio-potere-sanzionatorio-anac-del.301.2023>)

e dalle Linee dell'ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12/07/2023 (<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>)<sup>2</sup> – istituisce e disciplina il seguente canale interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni.

### **CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

Colui che si determina a presentare una segnalazione deve innanzitutto specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni, e ciò al fine appunto di beneficiare della tutela prevista per il *whistleblowing*)<sup>3</sup>. In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria, senza l'applicazione della predetta tutela.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata all'Odv della FPBS S.r.l. (Avv. Massimiliano Mariano Mureddu, con studio in Torino Via Lamarmora n. 31), il quale sarà responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 GDPR.

Al fine di agevolare il segnalante, viene garantita a quest'ultimo la scelta fra le seguenti diverse modalità di segnalazione:

#### 1) in forma scritta

La segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati

---

<sup>2</sup> Si rimanda integralmente ai contenuti della predetta disciplina normativa, regolamentare e di prassi.

<sup>3</sup> Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di *whistleblowing*.

identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al gestore della segnalazione", la quale dovrà essere recapitata presso lo studio dell'Avv. Massimiliano Mariano Mureddu, sito in Torino Via Lamarmora n. 31, in qualità di OdV della FPBS S.r.l.

La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

2) in forma orale:

su richiesta della persona segnalante (da inviare all'OdV nelle forme e nelle modalità sopra descritte), mediante un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni.

#### ATTIVITA' DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il gestore delle segnalazioni:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute (significa, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, effettuare una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste; per la valutazione dei suddetti requisiti, il gestore può far riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'ANAC, come elencati al § 1, Parte Seconda, delle Linee Guida);
- fornisce un riscontro alla persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione).

Per poter dare corretto "seguito" alla segnalazione, è opportuno anzitutto vagliarne l'ammissibilità. Spetta al gestore della segnalazione compiere una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione. Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, 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. Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione il gestore delle segnalazioni si rivolgerà immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione. Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.



## GARANZIA DELLA RISERVATEZZA E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione della persona medesima a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può 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.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso dall'organo deputato a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

In due casi espressamente previsti dal Legislatore, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione: nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare; nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. Il trattamento di tutti questi elementi è quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione), qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

L'obbligo di riservatezza viene assolto dal gestore delle segnalazioni mediante l'adozione di adeguate procedure per il trattamento delle medesime.

La riservatezza viene garantita anche a soggetti diversi dal segnalante, quali:

- segnalato (cd persona coinvolta)
- facilitatore (colui che assiste il segnalante)
- persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie.

La tutela dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

#### TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti, l'acquisizione e gestione delle segnalazioni avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

La FPBS S.r.l. assume la qualifica di titolare del trattamento dei dati, l'OdV incaricato della gestione della segnalazione assume la qualifica di responsabile del trattamento dei dati.

La tutela dei dati personali viene assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione.

I titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare i seguenti principi fondamentali:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente;
- raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni;

- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati Assicurare che i dati siano esatti e aggiornati;
- conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione. Non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione;
- assicurare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali;
- rispettare il principio della *privacy by design* e della *privacy by default*;
- effettuare la valutazione d’impatto sulla protezione dei dati;
- rendere *ex ante* ai possibili interessati un’informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi (ad esempio sul sito web, sulla piattaforma, oppure informative brevi in occasione dell’uso di altre modalità scritte o orali);
- assicurare l’aggiornamento del registro delle attività di trattamento;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione;
- garantire, ove possibile, il tracciamento dell’attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante.

La responsabilità in caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali ricade in capo al titolare del trattamento laddove tale violazione sia commessa dalle persone autorizzate o dai responsabili del trattamento. La responsabilità ricade in capo al responsabile del trattamento nel caso in cui la suddetta violazione è commessa da persone autorizzate da quest’ultimo.

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell’ambito della segnalazione, non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il

diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

### LA TUTELA DA RITORSIONI

Il DLgs. n. 24/2023 prevede, a tutela del *whistleblower*, il divieto di ritorsione definita come *"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"*.

È necessario un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione e la presunta ritorsione.

Il Legislatore ha individuato le seguenti ritorsioni (elencazione avente carattere non esaustivo):

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;

- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Possono inoltre 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); la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

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

- 1) il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- 2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
- 3) È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione e le misure ritorsive subite.

4) Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le “voci di corridoio”.

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni:

- le segnalazioni non rientrano nell’ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala;
- 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 segnalante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante è anche irrogata una sanzione disciplinare, ai sensi del CCNL di appartenenza, nel rispetto delle procedure previste nello Statuto dei lavoratori. Le responsabilità ascrivibili agli Amministratori saranno invece oggetto di comunicazione agli organi sociali, i quali provvederanno ad adottare gli opportuni provvedimenti.

Laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante 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, 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, concluso poi con archiviazione non

esclude l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante o denunciante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

Inoltre, 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.

### LA PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione effettuata.

È previsto un'inversione dell'onere probatorio: laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una segnalazione e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che la presunta ritorsione non è in alcun modo connessa alla segnalazione.

Ciò vale nell'ambito dei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali. Anche in caso di domanda risarcitoria all'Autorità giudiziaria, la persona deve solo dimostrare di aver effettuato una segnalazione e di aver subito un danno. Salvo prova contraria, il danno si presume derivato dalla segnalazione.

Deve tuttavia precisarsi che, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova. Tale beneficio è infatti escluso per: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo



e che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, enti di proprietà o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, o in cui quest'ultimo lavora.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

L'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare). Compete all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

I licenziamenti conseguenti alla segnalazione sono nulli ed i soggetti tutelati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro.

All'insieme delle tutele riconosciute al segnalante si devono ascrivere anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa:

- Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.)
- Rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.)

- Rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.)
- Violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.)
- Violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore
- Violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali
- Rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. la prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici).
2. La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dal Decreto).

Per le limitazioni di responsabilità rileva il profilo dell'accesso "lecito" alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni che esonera dalla responsabilità.

La scriminante opera non solo con riguardo alla rivelazione e diffusione di informazioni, ma anche rispetto a comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, purché collegati alla segnalazione e necessari a rivelare la violazione.

In caso di comunicazione di ritorsioni, l'ANAC procede al preliminare esame della comunicazione al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità. La comunicazione è considerata inammissibile e l'ufficio procede alla sua archiviazione, da comunicare tramite piattaforma informatica, all'autore della medesima, nei seguenti casi: a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità; c) finalità palesemente emulativa; d) accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente; e) produzione di sola documentazione in assenza della comunicazione; f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della comunicazione.

Laddove sia necessario acquisire informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione, l'Ufficio può convocare in audizione i soggetti in possesso degli stessi ovvero inviare loro una richiesta di integrazione documentale con assegnazione di un termine entro il quale fornire riscontro. Una volta accertata l'ammissibilità della comunicazione e verificato il rapporto di successione temporale tra la segnalazione e la lamentata ritorsione, l'Autorità avvia il procedimento sanzionatorio nei confronti dell'autore della suddetta entro novanta giorni dalla acquisizione della comunicazione, salve specifiche esigenze del procedimento, quali ad esempio la necessità di integrazione documentale e/o chiarimenti.

L'autore della comunicazione è tempestivamente informato dell'avvio del procedimento nonché della conclusione e degli esiti del suddetto secondo le modalità specificate nel Regolamento sanzionatorio. In relazione agli atti del procedimento sanzionatorio, sia l'autore della comunicazione che il presunto responsabile che ha adottato, tentato o minacciato l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione, possono esercitare il diritto di accesso agli atti

amministrativi, ciò al solo fine di garantire il diritto di difesa dell'incolpato. La comunicazione di misure ritorsive e la documentazione ivi allegata non sono sottratte all'accesso agli atti né all'accesso civico generalizzato. Laddove nella comunicazione vi siano riferimenti alla segnalazione, essi sono debitamente oscurati.

Si precisa che l'Autorità tratta altresì le comunicazioni di ritorsioni provenienti da soggetti che hanno presentato una segnalazione anonima, se la persona è stata successivamente identificata.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative.

Il procedimento condotto da ANAC si conclude con l'adozione di un provvedimento di archiviazione o, laddove sia accertata la "ritorsione", con un provvedimento sanzionatorio (da 10.000 a 50.000 euro) nei confronti del soggetto responsabile della medesima.