PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sommario

PROCEDURA WHISTLEBLOWING 1
Premessa 3
1. Scopo e ambito di applicazione 3
2. Soggetti che possono effettuare le segnalazioni e destinatari delle tutele 3
3. Le segnalazioni 4
3.1. Oggetto delle segnalazioni 4
3.2. Motivi per effettuare la segnalazione 6
3.3. Contenuto della segnalazione 6
4. Gestore delle segnalazioni 7
5. Modalità di segnalazione- canali di segnalazione 7
6. Modalità di gestione della segnalazione 7
7. Conservazione della documentazione relativa alla segnalazione 8
8. Le Tutele e le misure di protezione 9
8.1 Riservatezza 9
8.2 Tutela da ritorsioni 10
8.3 Limitazioni delle responsabilità 11
8.4 Misure di sostegno 12
9. Trattamento dati personali 12
10. Sistema sanzionatorio 12

Premessa

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs.24/2023 (di seguito anche "Decreto Whistleblowing" o solo "Decreto"), di "*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*".

Per "Whistleblowing", in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Stefani Sport Società Cooperativa Sociale Sportiva Dilettantistica (di seguito anche solo Stefani Sport o Società), anche prima dell'entrata in vigore della norma sopra ricordata, era dotata di un sistema di segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti, previsto all'interno del Modello 231, volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti all'interno dell'azienda e di tutela del segnalante.

Tale sistema di segnalazione è stato revisionato in base a quanto stabilito dal D.Lgs. 24/2023 ed è stato regolamentato nella presente procedura.

1. Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, il gestore e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte da Stefani Sport in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari più opportune.

La procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali di Stefani Sport ed è di immediata applicazione; la stessa viene comunicata a tutti i destinatari attraverso diversi canali (es. intranet aziendale, sito internet, bacheca aziendale).

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società.

2. Soggetti che possono effettuare le segnalazioni e destinatari delle tutele

I soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni e quindi i Destinatari della presente procedura sono:

ESPONENTI AZIENDALI: Soci, Consiglio di Amministrazione, componenti degli altri organi sociali di Stefani Sport, nonché qualsiasi altro soggetto che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, controllo o vigilanza, anche se esercitate di fatto;

DIPENDENTI: soggetti che intrattengono con Stefani Sport un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, determinato, in somministrazione, di apprendistato, con prestazioni occasionali nonché volontari o tirocinanti, siano essi retribuiti o meno;

COLLABORATORI, FORNITORI e CONSULENTI: collaboratori che intrattengono con Stefani Sport rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; lavoratori autonomi e fornitori che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di Stefani Sport; liberi professionisti e consulenti.

Si precisa che ai sensi del Decreto Whistleblowing, i soggetti identificabili come Clienti non rientrano tra i possibili Segnalanti.

Le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore, tale da intendersi la "*persona fisica che assiste* (fornisce consulenza o sostegno) *una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata*" (art. 2, comma 1, lett. *h)* del D. Lgs. n. 24/2023). A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere un collega del segnalante o un consulente esterno che lo assiste, in via riservata, nel processo di segnalazione. Non ricopre il ruolo di facilitatore invece il collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla L 300/1970;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante (anche ex colleghi) e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo (ad esempio relazione affettiva o convivenza) o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro (non ex colleghi) della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente (ad esempio di amicizia);
- agli enti di proprietà (detenzione esclusiva delle quote sociali o della maggioranza delle stesse) della persona segnalante; agli enti per i quali il segnalante lavora, pur non essendone proprietario, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (ad esempio in caso di accordi o partnership tra imprese).

La tutela delle persone segnalante si applica:

- durante il rapporto lavorativo o altro tipo di rapporto giuridico (fornitura, consulenza, contratto di agenzia,…);
- quando il rapporto 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 se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto lavorativo stesso.

3. Le segnalazioni

3.1. Oggetto delle segnalazioni

Devono formare oggetto di segnalazione le violazioni (consistenti in comportamenti, atti o omissioni) riguardanti **condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero violazioni del Modello 231,** compreso il Codice Etico, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento dei compiti di amministrazione/direzione/controllo/vigilanza/rappresentanza o delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

A titolo esemplificativo, le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 sono quelle idonee a configurare le fattispecie rientranti nelle seguenti categorie di reato:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto 231);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto 231);
- reati societari (art. 25-ter del Decreto 231 compresi i reati di "corruzione tra privati" e "istigazione alla corruzione tra privati");
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto 231);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto 231);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto 231);
- reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto 231);

- reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto 231);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto 231);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto 231);
- delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto 231);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto 231);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto 231);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto 231);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto 231);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto 231);
- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-duodecies del Decreto 231);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto 231);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto 231);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto 231);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto 231);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto 231);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto 231).

Devono essere quindi segnalate le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti la commissione delle violazioni sopra richiamate, o che potrebbero essere commesse 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 previste dal Decreto. Devono inoltre essere segnalati i comportamenti diretti a occultare tali violazioni (ad esempio occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Verranno prese in considerazione solo le segnalazioni riguardanti informazioni riscontrate direttamente dal segnalante e non basate su voci correnti, indiscrezioni o fatti palesemente privi di fondamento o già di dominio pubblico.

Non possono essere oggetto di segnalazione: 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. Sono quindi, escluse, 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, segnalazioni relative a trattamenti retributivi o di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società per le quali occorre riferirsi agli uffici "Servizi del personale" secondo le normali procedure aziendali.

Rimangono inoltre in vigore le disposizioni in materia di:

- informazioni classificate (informazione a cui è stata associata una classifica di segretezza);
- segreto professionale forense;
- segreto professionale medico;

- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- norme di procedura penale (ad esempio obbligo di segretezza delle indagini);
- autonomia e indipendenza della magistratura;
- difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- esercizio dei diritti dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali.

3.2. Motivi per effettuare la segnalazione

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.
Al momento della segnalazione la persona segnalante deve però avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, siano vere e rientrino nell'ambito del Decreto.

3.3. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.
Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.
Segnalazioni anonime
Possono essere presentate anche segnalazioni anonime, ossia effettuate senza l'identificazione del soggetto segnalante, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari che permettano di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, non potendo il Gestore delle segnalazioni mettersi più in contatto con il segnalante per eventuali chiarimenti o approfondimenti. Le segnalazioni anonime saranno gestite come segnalazioni ordinarie e la loro ammissibilità e sussistenza verrà valutata considerando la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità di quanto segnalato.
Le segnalazioni anonime verranno registrate dal Gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta verrà conservata e gestita dallo stesso in forma riservata poiché, laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste per il *whistleblower*.
Nella segnalazione, anche quella anonima, devono risultare chiare:

- le **generalità** di chi effettua la segnalazione e i **dati di contatto**, salvo che non si effettui una segnalazione anonima;
- il **rapporto del segnalante** nei confronti della Società (esponente aziendale, dipendente, ex dipendente, consulente, fornitore, soggetto che non ha ancora iniziato il rapporto di lavoro);
- la **data e il luogo** ove si sono verificati i fatti;
- la **descrizione dei fatt**i oggetto di segnalazione e delle **modalità con le quali se ne è avuta conoscenza**;
- il **nominativo o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto/i cui attribuire i fatti segnalati;
- l'indicazione dei **nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire** sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione dei nomi di eventuali **facilitatori** che hanno assistito il segnalante nel processo di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali **documenti** che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- **ogni altra informazione** che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

4. Gestore delle segnalazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/01, avvocato Maria Silvia Rettore (di seguito anche "Gestore delle segnalazioni"), soggetto esterno alla Società e dotato di autonomia e indipendenza dagli organi e funzioni societarie in modo da garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione, senza subire influenze o condizionamenti.
Il Gestore delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, delle persone menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

5. Modalità di segnalazione- canali di segnalazione

Come previsto dal D.lgs 24/2023, avendo la Società meno di 50 dipendenti, le segnalazioni potranno trasmesse ai canali interni istituiti dalla Società Stefani Sport di seguito riportati.
Per le segnalazioni scritte:

1) indirizzi di posta ordinaria dell'O.d.V. da far pervenire in busta chiusa con la dicitura "RISERVATA" o "PERSONALE" all'attenzione dell'O.d.V. di Stefani Sport presso lo Studio Legale Associato Tosello & Partners, Piazzale Stazione n.6, 35131 Padova (PD).
2) Indirizzo di posta elettronica ad esclusiva gestione dell'O.d.V. odvstefanisport@gmail.com. L'O.d.V. provvederà a stampare la mail e la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione e a salvarla su un supporto rimovibile, in modo da evitare qualsiasi eventuale perdita di dato derivante da attacchi informatici e a garantire che la stessa non venga modificata. La segnalazione verrà poi eliminata dalla casella di posta.

Le segnalazioni potranno inoltre essere effettuate oralmente contattando il numero di telefono 049-8759866 chiedendo un appuntamento telefonico o un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza di Stefani Sport, Avv. Maria Silvia Rettore, che potrà svolgersi anche con l'utilizzo di strumenti informatici (videoconferenza).
In caso di chiusura per ferie dello Studio Legale dell'O.d.V., verrà attivata la segreteria telefonica.

6. Modalità di gestione della segnalazione

Il Gestore delle segnalazioni rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento. L'avviso verrà inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante, la segnalazione non sarà gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing e verrà conservata come previsto per le segnalazioni anonime (si veda il paragrafo 3.3).
Il Gestore delle segnalazioni valuta quindi preliminarmente la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.
La segnalazione è inammissibile in caso di:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni previste dal Decreto;
- contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In questi casi la segnalazione verrà archiviata, dandone comunicazione motivata al segnalante, se non anonimo.
Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni valuta la sussistenza dei fatti segnalati e svolge un'indagine sugli stessi.

Nel corso dell'istruttoria, il Gestore delle segnalazioni mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere allo stesso chiarimenti o eventuali integrazioni.
La persona segnalata può essere sentita di persona o, su sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha sempre il diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.
Il Gestore delle segnalazioni svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione; qualora risulti necessario per la natura e la complessità delle verifiche, il Gestore delle segnalazioni può avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni aziendali o consulenti esterni, debitamente formati e autorizzati ai sensi della normativa privacy.
Nel caso di trasmissione della segnalazione a soggetti interni o esterni della Società, il Gestore delle segnalazioni inoltrerà solo il contenuto della stessa, eliminando tutti i riferimenti che possano portare all'identificazione del segnalante. In ogni caso gravano su tutti i soggetti intervenuti a supporto del Gestore delle segnalazioni i medesimi doveri di comportamento volti alla tutela del segnalante e del segnalato.
All'esito dell'attività istruttoria, il Gestore delle segnalazioni redige una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, che trasmette agli organi sociali competenti (CdA, Assemblea dei Soci) per l'adozione dei provvedimenti conseguenti (adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati, adozione di sanzioni disciplinari,…). Gli organi sociali valutano, inoltre, l'adozione di azioni a tutela dei diritti, dei beni e dell'immagine della Società, anche in sede giudiziaria.
Il Gestore delle segnalazioni potrà inoltre, qualora, la segnalazione risulti fondata, in relazione alla natura violazione accertata, presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria se sussistono i presupposti per legge.
Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni deve comunicare al segnalante le attività che sono o che si intendono svolgere in merito alla segnalazione ricevuta (ad esempio comunicazione dell'archiviazione, provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini).

7. Conservazione della documentazione relativa alla segnalazione

Le segnalazioni interne 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.
In caso di utilizzo di linea telefonica, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
Se la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.
La documentazione in formato cartaceo è archiviata e custodita in armadi e locali dotati di misure di sicurezza; le segnalazioni trasmesse tramite e-mail sono gestite dai server di Google che adotta adeguate misure di sicurezza in conformità alle disposizioni di cui al Codice Privacy D.Lgs. 196/2003 e del GDPR-Reg UE 2016/679. Ad ogni modo il Gestore della segnalazione provvederà a stampare la mail e la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione e a salvarla su un supporto rimovibile, in modo da evitare qualsiasi modifica o eventuale perdita di dato derivante da attacchi informatici. La segnalazione verrà poi eliminata dalla casella di posta.

8. Le Tutele e le misure di protezione

Le tutele accordate al segnalante e le misure di protezione possono essere garantite solo nel caso in cui sia rispettato quanto previsto dal Decreto.

Le misure di protezione dalle ritorsioni e le limitazioni di responsabilità vengono accordate al segnalante quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione il soggetto aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto, a prescindere dal fatto che i fatti possano essere successivamente accertati come errati o non esatti;
- le segnalazioni interne sono state effettuate nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs 24/2023.

Non viene garantita alcuna protezione al segnalante nel caso in cui lo stesso abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita o abbia effettuato segnalazioni o denunce in mala fede (segnalazioni volutamente false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione).

Non sono altresì garantite le misure di protezione dalle ritorsioni e le limitazioni di responsabilità quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante a titolo di calunnia e di diffamazione o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento di dette responsabilità, al soggetto segnalante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Le tutele accordate al segnalante sono estese anche:

- al facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Il segnalante e agli altri soggetti tutelati, possono rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione solamente nelle forme e nei modi previsti dall'art. 2113, co.4 c.c. (in sede protetta davanti ad un giudice o in sede sindacale a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, accordi di mediazione e conciliazione).

8.1 Riservatezza

Tutela della riservatezza del segnalante

È compito del Gestore delle segnalazioni garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato.

Tutte le segnalazioni ricevute sono archiviate a cura del Gestore delle segnalazioni e non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

L'identità della persona segnalante non può inoltre essere rivelata senza il consenso espresso della stessa a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate ai sensi della normativa privacy vigente.
La tutela della riservatezza viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare nei limiti di seguito indicati:
a) Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal 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"(art. 329 c.p.p.).
b) Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria.
c) Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del 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, invece, utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, previamente avvisata in forma scritta delle ragioni che richiedono la rilevazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.
È necessario inviare una comunicazione scritta contenete le ragioni che richiedono la rilevazione dell'identità del segnalante e informazioni contenute nella segnalazione e ottenere il previo consenso espresso del segnalante anche nel caso in cui, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.
Si evidenzia che in questi due casi ove è previsto l'obbligo di preventiva comunicazione e della prestazione del consenso, potrebbe essere opportuno per il segnalante rendere nota la sua identità per poter intervenire nei procedimenti che coinvolgono l'incolpato. Lo stesso infatti potrebbe presentare in sua difesa fatti non veritieri o infondati a danno del segnalante o tali da determinare una errata conclusione del procedimento attivato a seguito della segnalazione.

Tutela della riservatezza delle persone segnalate, coinvolte e di altri soggetti

La tutela dell'identità delle persone coinvolte (persona segnalata o comunque implicata nella violazione) e delle persone menzionate nella segnalazione (ad es. facilitatore o testimoni) viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.
Il dovere di riservatezza sull'identità delle persone coinvolte o menzionate non si applica invece nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie. In questi casi infatti le Autorità giudiziarie, per poter procedere con le proprie indagini, potrebbero avere la necessità di conoscere l'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione quali persone informate sui fatti/testimoni.

8.2 Tutela da ritorsioni

Nei confronti del segnalante, o degli altri soggetti oggetto di tutela sopra richiamati, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta. Per ritorsione si intende *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*".
A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il soggetto che ritiene di aver subìto una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità ha la possibilità di comunicarlo ad ANAC affinché accerti che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione. Il segnalante dovrà fornire elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la conseguenzialità tra segnalazione effettuata e la lamentata ritorsione.
In caso di accertata ritorsione, l'ANAC applicherà al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria e informerà l'INPS per i provvedimenti di propria competenza. Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).
Si richiede di informare anche il Gestore della segnalazione di eventuali atti ritorsivi che si ritiene di aver subìto in modo che lo stesso possa avviare i conseguenti provvedimenti e/o aiutare il soggetto ad effettuare la segnalazione ad ANAC, ove decidesse di avvalersi di tale facoltà.

8.3 Limitazioni delle responsabilità

Il Decreto riconosce al segnalante, come ulteriore tutela, la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.
In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa se riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, (fatta eccezione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali o
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata,

se al momento della segnalazione aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nel rispetto del Decreto.
Sussisterà invece la responsabilità penale civile, amministrativa e disciplinare del *whistleblower* per i comportamenti, gli atti o le omissioni che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito (ad esempio accedendo abusivamente ad un sistema informatico aziendale o alla posta elettronica del collega).

8.4 Misure di sostegno

È istituto presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

9. Trattamento dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla presente procedura, viene effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 196/2003, (Codice Privacy).
I dati personali che manifestamente sono inutili per la gestione della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dalla Società in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto dei princìpi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. Si veda al riguardo la "Whistleblowing privacy policy".
Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del D.lgs. 196/2003.

10. Sistema sanzionatorio

Sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali ad esempio: segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti; ogni atto discriminatorio o ritorsivo adottato a seguito della segnalazione o violazione dell'obbligo di riservatezza. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili. Per l'irrogazione delle sanzioni e la tipologia delle stesse si applica il sistema disciplinare del Modello 231 adottato dalla Società, a cui ci si rimanda.
Ai sensi dell'art. 21 D.lgs. 24/2023, a cui ci si rimanda, l'ANAC può inoltre irrogare sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti della Società, dei soggetti che non rispettano il Decreto e del segnalante.