REGOLAMENTO INTERNO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E LA TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

Revisione	Data Emissione	Variazioni	Descrizione della revisione
00	21/01/2026	Nessuno	Prima emissione documento

Adottato con delibera del Consiglio Direttivo di Anffas "Tigullio Est "Onlus (dal momento dell'iscrizione al RUNTS denominata ANFFAS "Tigullio EST" – ETS).

Firma Legale Rappresentante

(Egle Barghini Folgori)

1. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA E INQUADRAMENTO NORMATIVO

Il presente documento ha lo scopo di regolamentare la gestione delle segnalazioni ricevute e le garanzie di riservatezza assicurate al segnalante in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva europea 2019/1937, che disciplina la protezione delle persone che segnalano 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 siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

2. DEFINIZIONE DELLA FIGURA DEL "WHISTLEBLOWER"

Dalla lettura del combinato disposto degli artt. 1 e 2 del d.lgs. 24/2023 si può ricavare la seguente definizione di "whistleblower":

Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, 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 è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sono legittimati ad effettuare segnalazioni le persone che operano nel contesto lavorativo, in qualità di:

➢lavoratori subordinati;

➢lavoratori autonomi;

➢collaboratori, liberi professionisti e i consulenti;

➢volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,

➢azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

3. DEFINIZIONE DELLA SEGNALAZIONE E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione, ai sensi del D.Lgs. 24/2023 è "la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni".

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023 possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

➢ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

➢ condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

➢ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

➢atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

➢atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e aiuti di Stato);

➢atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto anche:

➢ le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;

➢ le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente che possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;

➢ fondati sospetti.

Così come ribadito dalle Linee Guida in materia, nel settore privato, operano diversi regimi.
In particolare, in relazione al caso di specie, per quanto riguarda gli enti privati che non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno (cfr. Nuova disciplina "Whistleblowing"- Guida Operativa per gli Entri Privati - Confindustria Ottobre 2023).

4. QUANDO È POSSIBILE EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE E FORMA DELLA SEGNALAZIONE

Il D.Lgs. 24/2023 interviene sulla disciplina del whistleblowing anche allargando l'arco temporale entro il quale il segnalante è legittimato ad effettuare la segnalazione che è esteso anche oltre i confini della durata del rapporto di lavoro.

È possibile effettuare una segnalazione:

➢ quando il rapporto giuridico è in corso;

➢ quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

➢ durante il periodo di prova;

➢ successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Le segnalazioni possono essere effettuate, in conformità a quanto previsto anche dalle Linee Guida in materia pubblicate da ANAC ed alle quali si rimanda integralmente relativamente a quanto non espressamente illustrato nel presente Regolamento, attraverso tre tipologie di canali:

➢ canale di segnalazione interna (attivato dall'Ente) sia in forma scritta sia in forma orale;

➢canale di segnalazione esterna (attivato da ANAC e fruibile nei casi previsti dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023) sia in forma scritta sia in forma orale;

➢divulgazioni pubbliche.

È opportuno segnalare che non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

1. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);

2. le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto; Sono escluse quindi dal whistleblowing le violazioni per cui esistono già procedure di segnalazione obbligatorie specifiche nei settori: finanza, banche, assicurazioni, antiriciclaggio, trasporti, ambiente, alimenti, prodotti, salute animale, consumatori, dati personali, concorrenza.

3. le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea. È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei destinatari.

5. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

Con il presente Regolamento si intendono tutelare il segnalante, il facilitatore, le persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante, i colleghi di lavoro del segnalante, gli Enti di proprietà del segnalante o che operano nel suo stesso contesto lavorativo, i segnalanti anonimi se successivamente identificati e soggetti a ritorsioni ed, in particolare:

- ✓ chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni;
- ✓ precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria.

Il presente regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower e agli altri soggetti sopra indicati, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

L'Associazione prenderà comunque in considerazione le segnalazioni anonime fatte in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione aventi ad oggetto gli elementi di cui ai paragrafi precedenti.

Queste potranno pervenire da chiunque, dipendenti, soggetti estranei all'Ente, quali cittadini, organizzazioni, associazioni etc.

Nella gestione della segnalazione il destinatario tratta la segnalazione in via confidenziale, proteggendo l'identità di tutti i soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione, compreso il segnalante nel caso in cui, nella gestione della segnalazione, emerga la sua identità.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

6. ISTITUZIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

L'Associazione ha inteso creare un canale di segnalazione interno affidando il ruolo di gestore del canale di segnalazione a SOLARI DANILO il quale ha ricevuto idonea formazione in materia.

Le segnalazioni possono essere rivolte al canale interno in forma orale attraverso incontro diretto fissato entro un termine ragionevole oppure in forma scritta analogica.

Il segnalante potrà infatti indirizzare, a mezzo posta raccomandata all'indirizzo dell'Associazione e all'attenzione del gestore, la propria segnalazione, così come suggerito dalle Linee Guida ANAC, utilizzando le seguenti modalità:

- la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità e nella seconda, l'oggetto della segnalazione;
- entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la seguente dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Al momento della ricezione, il gestore dovrà:
- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;

- procedere all'archiviazione della segnalazione in apposito archivio accessibile solamente al gestore della segnalazione (armadio chiuso a chiave posto in luogo adeguatamente protetto non accessibile a terzi).

Al momento della ricezione della segnalazione, il gestore avrà l'onere documentarla mediante resoconto dettagliato del massaggio e il contenuto dovrà essere in seguito controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Il gestore fornirà copia del resoconto sottoscritto al segnalante.

Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dell'incontro si precisa che lo stesso verrà organizzato in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante è, previo consenso del segnalante, il gestore potrà procedere alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. La registrazione verrà adeguatamente protetta da misure di sicurezza idonee a garantire la riservatezza del segnalante.

Nel caso in cui non sia possibile procedere alla registrazione (per mancato consenso del segnalante oppure per assenza di strumenti tecnologici idonei alla registrazione) il gestore provvederà a stilare dettagliato verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante. Il gestore fornirà copia del verbale sottoscritto al segnalante.

È previsto un budget annuale di 2.000 euro che l'Associazione mette a disposizione del Gestore al fine di espletare al meglio le attività di valutazione e gestione delle segnalazioni (che potrà essere impiegato ad esempio per l'iscrizione a corsi di formazione e/o aggiornamento in materia, acquisto di materiale/strumenti idonei a procedere alla registrazione degli incontri, pagamento oneri per la creazione di linea telefonica dedicata, consulenze).

7. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

7.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il soggetto individuato dall'Associazione quale destinatario della segnalazione, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.
È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti.
In particolare è necessario risultino chiare:
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

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.
A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- ✓ identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- ✓ descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute;
- ✓ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali

fatti;

- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore e indicati ai paragrafi precedenti. 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 previste dal decreto.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- ✓ quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- ✓ notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Quanto ai fatti denunciati, è opportuno che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata, e pur non potendosi richiedere ai fini di un accertamento veri e propri elementi di prova, è altresì opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

7.3. SEGNALAZIONI ANONIME

L'Associazione prenderà in considerazione le segnalazioni anonime fatte in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione aventi ad oggetto gli elementi di cui ai paragrafi precedenti.

Le stesse, infatti, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, saranno equiparate alle segnalazioni ordinarie e, di conseguenza, gestite secondo i principi di cui al presente regolamento.

Nella gestione della segnalazione il destinatario tratta la segnalazione in via confidenziale, proteggendo l'identità di tutti i soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione, compreso il segnalante nel caso in cui, nella gestione della segnalazione, emerga la sua identità.
Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per il whistleblower.

7.4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interno, il soggetto incaricato della gestione della segnalazione svolge le seguenti attività:
a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
b) effettua esame preliminare della segnalazione ricevuta valutandone procedibilità ed ammissibilità;
c) nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il gestore potrà procedere all'archiviazione, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dovrà avere cura di comunicarlo al segnalante;
d) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a

quest'ultima, se necessario, integrazioni;

e) da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

f) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne;

g) una volta accertata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza;

h) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di avviso, entro tre mesi decorrenti dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso (è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata. In caso di riscontro interlocutorio sarà necessario comunicare al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione).

Nel caso in cui la segnalazione sia presentata a un soggetto da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la dovrà essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il Gestore dovrà assicurare che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività ed il rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, la segnalazione dovrà essere indirizzata direttamente al Presidente del CdA al fine di evitare possibili

conflitti di interesse nella gestione. La gestione della segnalazione dovrà comunque essere impostata nel rispetto dei principi generali stabiliti dal presente regolamento.

L'obiettivo della fase di accertamento è quello di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il Gestore svolge le necessarie verifiche:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute e/o ulteriori interlocuzioni con il segnalante;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali il Gestore - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurerà ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (ad esempio, facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali) e/o soggetti esterni, saranno estesi anche ad essi gli obblighi di riservatezza e tutto quanto espressamente previsto nel presente regolamento (in caso di soggetti esterni mediante apposite previsioni contrattuali).

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore della segnalazione potrà:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.
Una volta che l'organizzazione ha terminato l'indagine e/o ha informazioni sufficienti per essere in grado di prendere una decisione, attua le azioni conseguenti più appropriate. Queste ultime sono applicate da parte dell'amministrazione. La decisione potrebbe comprendere, a titolo esemplificativo, una o più delle seguenti azioni:

➢ risolvere, ritirare o modificare il coinvolgimento dell'Associazione in una transazione, contratto, ecc.;

➢ restituire o richiedere la restituzione di qualsiasi beneficio improprio;

➢ assumere misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti (conformemente al CCNL e al Sistema disciplinare aziendale);

➢ denunciare la questione alle autorità.

8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il d.lgs. n. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende:

- La tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- La tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Sono altresì vietate rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta (accordi conclusi in sede giudiziale ex art. 185 c.p.c.; dinanzi alla commissione di conciliazione istituita presso la direzione territoriale del lavoro ex art.410 c.p.c.; innanzi alle sedi di certificazione ex art. 31, co. 13, L. 183/2010; innanzi alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale ex art. 412-ter c.p.c.; presso i collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale ex art. 412-quater c.p.c.) dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti. Tale previsione risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower,

quale soggetto vulnerabile, nonché degli altri soggetti tutelati, che, per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia, potrebbero subire effetti pregiudizievoli.

Il legislatore impone all'Associazione, che riceve e tratta le segnalazioni, e alla stessa ANAC di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso 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 del codice di procedura penale.
Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
Nell'ambito del procedimento disciplinare 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. In quest'ultimo caso, il gestore della segnalazione procede a richiedere al segnalante il consenso a rivelare la propria identità.
Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.
A tale scopo, il trattamento di tali elementi va improntato alla massima cautela, procedendo ad oscurare i dati personali, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

Un'importante conseguenza della tutela della riservatezza è la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 e al diritto di accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni all'Associazione , il gestore della segnalazione non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

Infine, all'insieme di tutele riconosciute al segnalante si aggiunge anche l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Le tutele previste dalla legge nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa.
Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante prevista dalla legge per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

Al fine di rafforzare l'efficacia delle tutele previste dal decreto, è istituto presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato

convenzioni con ANAC. Le misure di sostegno 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. ESTENSIONE DELLE TUTELE

Le misure di protezione di cui sopra si applicano anche alle seguenti categorie di soggetti:

➢ al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);

➢ alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di cui colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quanto grado;

➢ ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

➢ agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

10. RESPONSABILITÁ DEL WHISTLEBLOWER

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

11. TERMINI DI CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679.

L'Associazione ha il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

L'Associazione intraprende ulteriori iniziative di sensibilizzazione mediante gli strumenti (formazione, eventi, newsletter e portale intranet, etc.) che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto.

