



**Procedura per la segnalazione di comportamenti
illeciti secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 -
(Whistleblowing)**

SOMMARIO

1.	DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING – PREMESSA NORMATIVA	3
2.	CHI PUÒ EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	3
3.	COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO	3
4.	QUALI SONO LE TUTELE DEL SEGNALANTE.....	3
5.	COME SEGNALARE.....	5
6.	COSA INDICARE NELLA SEGNALAZIONE	6
7.	VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI E ATTIVITÀ ISTRUTTORIE.....	6
8.	LE SEGNALAZIONI ANONIME E LE ALTRE SEGNALAZIONI	7

1. Disciplina del Whistleblowing – premessa normativa

Il Whistleblowing è un istituto introdotto in Italia con la legge 6 novembre 2012, n. 190, adottata in ottemperanza alle raccomandazioni e obblighi convenzionali derivanti dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea. La disciplina è stata successivamente modificata e ridefinita, in particolare, in considerazione dei principi espressi in sede europea, il 10 marzo 2023 è stato pubblicato il Decreto Legislativo n. 24 recante *“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”* (di seguito anche *“Decreto”*). Ai sensi del combinato disposto dell’art. 1 e dell’art. 2 del citato Decreto, il Whistleblower è la persona che segnala violazioni di disposizioni normative (nazionali o UE) che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Ente, di cui è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. Con il D.Lgs. 24/2023 il legislatore ha previsto un ampliamento dell’ambito soggettivo di applicazione dell’istituto, attraverso una valorizzazione della gestione delle segnalazioni ed il rafforzamento del sistema generale di tutela e protezione del segnalante.

2. Chi può effettuare la segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate da:

- i dipendenti della Società;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori di soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- coloro che ancora non lavorano per la Società, ma che possono aver acquisito informazioni durante le fasi di selezione o di prova;
- ex dipendenti o collaboratori, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

3. Cosa può essere segnalato

Il Decreto stabilisce le tipologie di illeciti che rilevano affinché una segnalazione possa essere presa in considerazione ai fini dell’applicabilità della disciplina. Ai sensi dell’art. 1 del Decreto, possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse o l’integrità della Società e che consistono in:

- violazioni di disposizioni normative nazionali (illeciti amministrativi, contabili, civili o penali) citate dal medesimo D.Lgs. 24/2023 e afferenti ai reati presupposto noverati dal D.Lgs. 231/2001;
- violazioni di disposizioni normative europee;
- violazioni di cui alle disposizioni del Reg. UE 679/2016 - GDPR;

La segnalazione, tuttavia, si sottolinea che non può riguardare lamentele di carattere personale del segnalante, come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con i superiori o altri colleghi.

4. Quali sono le tutele del segnalante

La persona che segnala comportamenti illeciti riconducibili all’ambito della disciplina del whistleblowing usufruisce di un particolare regime di tutela ed i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono

irrilevanti ai fini della sua protezione.

Il Decreto, come precedentemente anticipato, ha rafforzato il sistema di protezione a favore del whistleblower prevedendo in particolare:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore (art. 2, comma 1, lett. h del Decreto, il facilitatore è definito come una "persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione (art. 4, comma 1 e art. 12, del Decreto);
- la tutela da eventuali misure ritorsive adottate o anche solo tentate o minacciate dall'ente in ragione della segnalazione effettuata (artt. 17 e 19 del Decreto);
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni (art. 20 del Decreto);
- la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo Settore inseriti in un apposito elenco pubblicato dall'ANAC; a tal proposito, il legislatore ha previsto che ANAC stipuli convenzioni con i suddetti enti affinché forniscano al segnalante misure di sostegno consistenti 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.

In conformità alla predetta normativa del D. Lgs. 24/2023, il soggetto all'uopo identificato dal Datore di lavoro della Società, nonché Titolare del Trattamento, quale incaricato alla gestione delle segnalazioni e della piattaforma appositamente approntata, garantisce la massima riservatezza non solo dell'identità del segnalante, ma anche di tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del whistleblower, conformemente rispetto a quanto previsto, altresì, dalla disciplina in materia di trattamento dati ex D.Lgs. 101/2018 e Reg. UE 679/2016.

Inoltre, il soggetto individuato per la ricezione e gestione delle segnalazioni sarà delegato e formato dall'organizzazione rispetto a clausole idonee in riferimento ai trattamenti oggetto dell'incarico affidato, ovvero di istruzioni di trattamento specifiche e necessarie per l'esecuzione dell'attività, anche in funzione dalla disciplina in materia di trattamento dati ex D.Lgs. 101/2018 e Reg. UE 679/2016, mediante specifica nomina.

Nel pieno rispetto dei principi fondamentali in materia di riservatezza e protezione dei dati personali, il Decreto sancisce espressamente che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito (cfr. art. 12 del Decreto).

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono inoltre espressamente sottratte al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La tutela della riservatezza è garantita anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del CPP, secondo cui l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari sussiste «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.), mentre nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, eventualmente attivato nei confronti dei soggetti segnalati, 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. Nel caso in cui

la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità (art 12, comma 5, del Decreto); in detta ipotesi è dato avviso per iscritto al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati (art. 12, comma 6, del Decreto).

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante (art. 12, comma 7 del Decreto). L'autore della segnalazione è inoltre tutelato normativamente da eventuali misure ritorsive.

Il Decreto definisce la ritorsione come "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" (art. 2, comma 1, lett. m) del Decreto).

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti ma anche in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. Si rimanda, comunque, al dettato normativo del Decreto ove è individuato un elenco esemplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione.

Il legislatore ha previsto, inoltre, un'inversione dell'onere della prova, stabilendo che, laddove il segnalante dimostri di aver effettuato una segnalazione e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, è posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento ritorsivo l'onere di dimostrare che gli stessi erano motivati da ragioni estranee alla segnalazione (art. 17, comma 2, del Decreto).

Affinché possa configurarsi una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dal segnalante.

Eventuali misure ritenute ritorsive, anche solo tentate o minacciate, dovranno essere segnalate esclusivamente all'ANAC, cui è affidato il potere di accertare che la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti, con le modalità prescritte nelle Linee guida pubblicate sul rispettivo sito. In caso di esito positivo dell'accertamento, l'ANAC applica al responsabile della ritorsione una sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. a) del Decreto. L'art. 19, comma 3, dello stesso Decreto dispone, inoltre, che gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del Decreto, le tutele previste dalla normativa sono estese anche ad altri soggetti collegati al segnalante: i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente e le persone giuridiche in relazione con il whistleblower.

5. Come segnalare

Il Decreto prevede tre modalità di segnalazione: segnalazione interna, segnalazione esterna e divulgazione pubblica. A tal proposito, si evidenzia che la scelta del canale di segnalazione non è discrezionale. I segnalanti sono tenuti a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere delle condizioni previste dal Decreto, possono effettuare una segnalazione esterna (ANAC) ovvero una divulgazione pubblica.

Per la gestione delle segnalazioni interne, la Società mette a disposizione idonea piattaforma informatica (Wall Breakers), raggiungibile al seguente link: <https://dzengineering.wallbreakers.it>, così come pubblicato

su sito web aziendale www.dz-e.com

Wall Breakers è una piattaforma in cloud progettata per gestire le segnalazioni di illeciti, in modo conforme alle disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023. Lo strumento è basato sul software opensource GlobaLeaks, strumento adottato altresì da ANAC con interfaccia user-friendly per facilitare la creazione e la gestione delle segnalazioni, a piena garanzia della massima riservatezza del segnalante mediante una cifratura end-to-end.

La piattaforma di segnalazione è conforme alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nelle Linee Guida ANAC. La piattaforma è in grado di gestire anche segnalazioni completamente anonime.

L'unico soggetto interno alla Società destinatario e individuato all'uopo delle segnalazioni di whistleblowing è l'Organismo di Vigilanza (ODV) per il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Come richiesto da normativa, si fa presente che la gestione trattamento dati da parte dell'ODV della Società, così come chiarito da parere del Garante della Privacy del 12 maggio 2020, nonché come già citato in precedenza, in quanto parte dell'Ente, come previsto dagli artt. 29 del Regolamento e 2-quaterdecies del D.Lgs. 101/2018, agisce e deve essere designato come soggetto autorizzato al trattamento dei dati di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e deve attenersi alle precise istruzioni fornite loro Titolare, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 nell'attribuzione all'OdV autonomi poteri di iniziativa e controllo per un corretto esercizio delle proprie funzioni. In tal senso si rimanda a specifica informativa per il trattamento, di seguito allegata.

La segnalazione esterna, invece, è la comunicazione presentata all'ANAC, in forma scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni attivabile solo quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è stata prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione del canale di segnalazione interna oppure questo, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le informazioni su come effettuare una segnalazione esterna sono pubblicate sul sito Internet dell'ANAC al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

6. Cosa indicare nella segnalazione

Al fine di consentire la corretta comprensione dei fatti e/o dei comportamenti segnalati, è opportuno che il segnalante circostanzi il più possibile la segnalazione, indicando, se conosciuti, il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire quanto segnalato. 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 di quanto segnalato.

La piattaforma messa a disposizione sul sito della Società scrivente, già citato, prevede l'indicazione degli elementi indispensabili per verificare e valutare la fondatezza e rilevanza dei fatti e delle vicende segnalate. Alla segnalazione potranno essere allegati documenti a supporto della segnalazione.

7. Verifica delle segnalazioni e attività istruttorie

Acquisita la segnalazione, la piattaforma fornisce al segnalante un avviso di ricevimento, ordinariamente,

entro il termine di sette giorni. Il soggetto incaricato effettua una prima attività di verifica e di analisi (c.d. preistruttoria), volta a valutare l'ammissibilità e la fondatezza della stessa. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate.

Qualora, a seguito dell'istruttoria, il soggetto incaricato ravvisi criteri di fondatezza della segnalazione, interesserà immediatamente gli organi preposti interni o esterni alla Società, ognuno secondo le proprie competenze.

In ogni caso, ove sia necessario coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, il soggetto incaricato 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 la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

8. Le segnalazioni anonime e le altre segnalazioni

Si sottolinea che le segnalazioni anonime, ossia quelle pervenute da piattaforma e prive delle generalità del segnalante, verranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e relative a fatti riscontrabili, di particolare gravità, sufficientemente dettagliati e relazionabili a contesti determinati (in tal senso si ritengono elementi rilevanti e significativi per la segnalazione: l'indicazione di nominativi, degli estremi e dei riferimenti relativi a provvedimenti o procedure specificate o comunque facilmente individuabili, etc.). Allo stesso modo verranno prese in considerazione le segnalazioni relative ad atti, omissioni o comportamenti che costituiscono mere irregolarità nella gestione o nell'organizzazione dell'attività, in quanto non riconducibili ad illeciti rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto. Saranno comunque prese in carico e trattate tutelando la riservatezza del segnalante. Il segnalante anonimo, successivamente identificato, che abbia subito ritorsioni beneficia della tutela che il Decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.