CAPITOLO 8

Procedura per la protezione delle persone che segnalano atti illeciti di A.I.A.C.

8.0.1 Scopo

La presente procedura, richiamata nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01 adottato da A.I.A.C. (di seguito anche solo "Ente"), ha lo scopo di individuare le modalità di applicazione da parte dal citato Ente del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, adottato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali 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.

8.0.2 Campo di applicazione, soggetti legittimati a segnalare e contenuto delle segnalazioni

La presente procedura è emanata da un Ente privato che non ha impiegato una media di almeno 50 lavoratori nell'anno solare precedente a quello in corso; pertanto, le segnalazioni oggetto della presente sono solo quelle (effettuate in buona fede) riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e le violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Ente (con tutti i relativi allegati), effettuate attraverso il canale interno di cui si dirà *infra* [1].

Le condotte illecite rilevanti per la disciplina del d.lgs. 231/01 sono quelle

[1] Si segnala che per i soggetti pubblici (compresi i concessionari di pubblico servizio) e per quelli privati che hanno impiegato una media di almeno 50 lavoratori nell'ultimo anno le segnalazioni possono avere ad oggetto ulteriori tipologie di violazioni ed essere effettuate, solo negli specifici casi previsti dal d.lgs. 24/2023, anche mediante canale esterno (attraverso piattaforma informatica o in forma scritta od orale ad ANAC), mediante divulgazione pubblica o denuncia (www.anticorruzione.it).

rientranti nei cosiddetti "reati presupposto" del decreto stesso e comunque risultanti dal Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Ente e dai relativi allegati, quali a titolo meramente esemplificativo: reati contro la pubblica amministrazione, ricettazione, riciclaggio di denaro ed autoriciclaggio, illeciti di natura fiscale, illeciti in materia ambientale, violazione delle norme in materia di sicurezza o salute sul lavoro; reati informatici, contrabbando ecc. ·
Vi rientrano tutte le informazioni (compresi i fondati sospetti) su violazioni commesse / non ancora commesse o su condotte volte ad occultarle di cui si venga a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo. Richieste o lamentele legate ad un interesse personale del segnalante che attengono al suo rapporto individuale di lavoro o a quello con le figure gerarchicamente sovraordinate sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura.

Le categorie di persone che possono avvalersi del diritto di effettuare segnalazioni secondo la presente procedura (anche qualora il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, per informazioni apprese nella fase di selezione / precontrattuale, o anche dopo la cessazione del rapporto, per informazioni acquisite nel corso dello stesso) sono, tra l'altro, le seguenti:

. lavoratori subordinati dell'Ente, sia a tempo determinato che indeterminato, anche durante il periodo di prova;

. collaboratori;

. lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti che svolgono attività a favore dell'Ente;

. tirocinanti, retribuiti e non retribuiti e volontari;

. componenti degli organi sociali dell'Ente / persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;

. soci.

La procedura non riguarda invece gli utenti esterni.

8.0.3 Gestore del canale di segnalazione inerna e tutela dei dati personali

Le segnalazioni oggetto della presente procedura sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza di A.I.A.C. (di seguito anche solo "ODV") all'uopo incaricato.

Il soggetto incaricato (d'ora in avanti anche solo "Gestore") è dotato di autonomia e possiede conoscenze specialistiche che garantiscono l'adozione di misure tali da assicurare il rispetto della riservatezza, della protezione dei dati e della segretezza; è, inoltre, specificatamente ed adeguatamente formato rispetto alle seguenti tematiche:

. riferimenti normativi (direttive, decreto, linee guida)

. procedura adottata dall'Ente per il whistleblowing e suoi presupposti;

. principi generali di comportamento da adottare nell'attività di gestione delle segnalazioni;

. profili connessi alla confidenzialità e riservatezza;

. etica ed integrità nella gestione delle segnalazioni;

. tecniche di ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione nella gestione delle segnalazioni.

Il rapporto con il predetto soggetto è regolato da apposito contratto che prevede anche livelli di servizio e controllo, compreso l'obbligo di formazione ed aggiornamento periodici, nonché istruzioni in materia di trattamento dei dati personali.
La gestione della segnalazione comporta, infatti, un trattamento di dati personali, di cui l'Ente è Titolare, mentre il Gestore è soggetto autorizzato al trattamento. L'Ente fornisce apposita informativa ai possibili interessati.
Nell'ipotesi di conflitto di interesse del Gestore (in quanto segnalante/segnato o comunque coinvolto nella segnalazione) la segnalazione può esser rivolta al vertice aziendale (Presidente o Vicepresidente) sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza.

8.0.4 Canale di segnalazione interna e modalità per effettuare la segnalazione

Le segnalazioni di cui alla presente procedura sono effettuate tramite canale di segnalazione interna, ossia tramite il sito https://aiacsrlunipersonale.whistleblowing.net/

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Gestore del canale di segnalazione interna e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (ad esempio perché riportante la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa dev'essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al predetto Gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

8.0.5 Azioni successive al ricevimento della segnalazione e tutela della riservatezza

Il Gestore, una volta ricevuta la segnalazione, provvede come segue:

a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantiene i contatti con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) stabilisce gli approfondimenti e gli interventi necessari a seguito delle segnalazioni ricevute;

d) fornisce riscontro al segnalante entro tre mesi dalla segnalazione.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dal segnalante stesso, a persone diverse dal Gestore, soggetto autorizzato a trattamento nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare scaturito dalla segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare alla persona segnalata 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'accusato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo con il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

In caso di segnalazione anonima (o di assenza di indicazione del recapito e conseguente impossibilità di interagire con il segnalante) è possibile considerarle non gestibile come whistleblowing (con idonea motivazione) trattarla come segnalazione ordinaria (sempreché risulti puntuale, circostanziata e supportata da idonea documentazione). In ogni caso, la segnalazione anonima viene registrata dal Gestore con conservazione della relativa documentazione in modo che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso siano garantite le tutele previste per il whistleblower.

Dopo la trasmissione dell'avviso di ricevimento, il Gestore procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta, valutandone innanzitutto la procedibilità, ossia verifica il fatto che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della stessa rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le procedure ordinarie già in vigore nell'Ente, dandone comunicazione al segnalante.

Successivamente il Gestore dovrà valutare l'ammissibilità della segnalazione e il fatto che abbia ad oggetto violazioni rientranti tra i reati presupposto del d.lgs. 231/01 e/o del Modello di organizzazione, gestione e controllo. La segnalazione si considera ammissibile se risultano chiare le informazioni relative a:

. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Si considerano, pertanto, inammissibili le segnalazioni nei seguenti casi:

. mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;

. manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;

. esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;

. produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

In difetto dei requisiti di procedibilità e ammissibilità il Gestore provvede ad archiviare la segnalazione, conservando evidenza della tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Se invece la segnalazione è procedibile ed ammissibile, il Gestore assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.
Il Gestore, in particolare, procede direttamente, ove possibile, ad acquisire gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione e delle informazioni ricevute, ovvero attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, ovvero ancora mediante l'audizione di eventuali soggetti interni ed esterni.

Nella fase delle indagini interne, nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni o direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore può archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni, ovvero dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi e funzioni interne competenti per i relativi interventi.

Al Gestore della segnalazione, infatti, non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali conseguenti provvedimenti o procedimenti.

Entro tre mesi dalla data di ricevimento della segnalazione il Gestore fornisce un riscontro al segnalante, che può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, se ancora non ultimata. In tal caso, al segnalante saranno successivamente comunicati gli esiti finali dell'istruttoria.

8.0.6 Conservazione dei documenti

La segnalazione e la relativa documentazione sono conservate in archivi protetti da misure di sicurezza per il tempo necessario al trattamento della segna-

lazione stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della relativa procedura.

8.0.7 Protezione della persona segnalante e divieto di ritorsione

La persona segnalante non può subire alcuna ritorsione per effetto della segnalazione effettuata.

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 costituiscono ritorsioni i seguenti comportamenti riconducibili alle segnalazioni effettuate secondo la presente procedura (con onere della prova del carattere non ritorsivo a carico della persona che avrebbe posto in essere i comportamenti ritorsivi):

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) le note di merito negative o le referenze negative;

f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il divieto di comportamenti ritorsivi si applica anche nei confronti dei "facilitatori del segnalante", definiti dal D. Lgs. 24/2023 come le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo, nonché delle persone che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo e che sono legate al segnalante da un vincolo di affetto stabile o parentela fino al quarto grado, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e abbiano rapporti abituali e correnti con il segnalante (oppure enti di proprietà o presso cui il segnalante lavora). E' opportuno che il segnalante indichi l'eventuale esistenza di tali soggetti e i relativi presupposti per la loro corretta individuazione e tutela.

I comportamenti ritorsivi, inoltre, costituiscono grave illecito disciplinare e pertanto sono sanzionati dall'Ente.

La tutela del segnalante è garantita se il segnalante avesse fondato motivo di ritenere, al momento della segnalazione, che le informazioni oggetto della stessa fossero veritiere (non sono sufficienti semplici supposizioni, voci di corridoio e notizie di pubblico domino) e rientranti nel perimetro della disciplina e che questa disciplina sia stata dallo stesso seguita.

Il soggetto segnalante perde la protezione qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del medesimo per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

8.0.8 Possibili sanzioni per violazione della legge sul whistleblowing

L'ANAC può applicare al responsabile, tra l'altro, la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni / esse non sono conformi alla legge (responsabile in questi casi è l'organo di indirizzo dell'Ente);
- quando non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute o è stato violato l'obbligo di riservatezza (responsabile in questi casi è il Gestore).

Inoltre in alcuni casi può essere comminata la sanzione è da 500 a 2500 euro quando è accertata con sentenza la responsabilità civile del segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave. Nelle stesse ipotesi sopra prese in considerazione e in casi di abuso della presente procedura, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il

denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura, l'Ente commina al responsabile una sanzione disciplinare.
Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza e/o del contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.
Si richiamano le procedure, i criteri e le tipologie di sanzioni previste nel paragrafo "Sistema disciplinare" del Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Ente stesso.

8.0.9 Approvazione, revisione e conoscibilità

La presente procedura, approvata dall'organo amministrativo, sentite le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 d.lgs. n. 81/2015, sarà oggetto di revisione periodica e laddove se ne ravvisi la necessità a seguito di confronti interni o a seguito di modifiche alla normativa di riferimento.
Essa è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro.

8.0.10 Riferimento normativi e documentali

- **Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24** (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)
- **Linee Guida di ANAC del 12 luglio 2023** (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne)
- **Linee Guida di Confindustria del 27 ottobre 2023** (Nuova disciplina "whistleblowing" Guida operativa per gli enti privati")
- **Decreto Legislativo 231, 8 Giugno 2001** (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300)
- **Regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento Europeo** e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE
- **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo dell'Ente e relativi allegati**