

WHISTLEBLOWING:

procedura di gestione delle segnalazioni
relative a condotte illecite



INDICE

1. Premessa
2. Scopo e ambito di applicazione
3. Destinatari delle tutele
4. Ambito oggettivo della segnalazione
 - 4.1. Oggetto della segnalazione
 - 4.2. Fondatezza della segnalazione
 - 4.3. Informazioni escluse
5. Riferimenti normativi
6. Descrizione del processo e delle responsabilità nel canale interno di segnalazione
 - 6.1. Responsabilità
 - 6.2. Processo
 - 6.2.1. La segnalazione
 - 6.2.2. Invio delle segnalazioni
 - 6.2.3. Analisi preliminare
 - 6.2.4. Istruttoria
 - 6.2.5. Conclusione del processo
 - 6.2.6. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione
 - 6.2.7. Conservazione della documentazione
7. Canali di segnalazione esterna
 - 7.1. ANAC
 - 7.2. Divulgazione Pubblica
 - 7.3. Denuncia all'autorità giurisdizionale
8. La tutela del segnalante
 - 8.1. Tutela della riservatezza
 - 8.1.1. Tutela della riservatezza sull'identità del segnalante
 - 8.1.2. Tutela della riservatezza sull'identità del segnalato
 - 8.1.3. Trattamento dei dati personali (all. 5: informativa privacy)
 - 8.2. Tutela contro le ritorsioni
 - 8.2.1. Tutela contro le ritorsioni a danno del segnalante
 - 8.2.2. Mezzi di tutela contro eventuali ritorsioni: la denuncia ad ANAC
 - 8.3. Tutela processuale del segnalante
 - 8.4. Perdita delle tutele
 - 8.5. Limitazione della responsabilità del segnalante
9. Disposizioni finali

1. Premessa

La società ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all'interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine, invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che la società non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti. In particolare, per "whistleblowing" (di seguito "segnalazione") si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte non conformi a quanto stabilito dal Modello Organizzativo 231 adottato dalla Società, nonché dal Codice Etico e dalle procedure interne. Nessuna conseguenza negativa può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione, così come deve essere assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, secondo le disposizioni dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs. 231/2001.

2. Scopo e ambito di applicazione

La procedura si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, nonché le misure di protezione delle persone che effettuano la segnalazione.

La segnalazione, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), d.lgs. 24/2023 può riguardare azioni od omissioni che siano idonee a ledere l'interesse pubblico o l'integrità della società, di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza nel suo contesto lavorativo.

3. Destinatari delle tutele

Destinatario della presente procedura è il personale della società, definito, ex art. 1, co. 1, lett. i-ter del Testo unico Finanziario come: "i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato".

Rientrano in questa categoria:

- a) i lavoratori subordinati;
- b) i lavoratori autonomi, compresi quelli indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi



disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile (inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del codice). I lavoratori autonomi, ad esempio, che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi;

c) i collaboratori di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato e all'art. 2 d.lgs. 81/2015 (collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro", la c.d. "etero-organizzazione") che operano presso l'azienda, fornendo beni o servizi;

d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore della società;

e) i volontari;

f) i tirocinanti retribuiti e non;

g) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, controllo, direzione, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate solo di fatto.

Questi soggetti sono destinatari delle tutele previste dalla normativa whistleblowing anche se, al momento della segnalazione:

- il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato,

qualora le informazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;

- siano ancora nel periodo di prova;

- il rapporto contrattuale sia già cessato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite in pendenza di rapporto.

Oltre a questi soggetti, le tutele previste per il whistleblower si estendono anche:

1) ai "facilitatori", ovvero, ai sensi della lett. h), art. 2, comma 1, d.lgs. 24/2023: "una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata". Rientra nella categoria dei facilitatori, ad esempio, il collega, anche di un altro ufficio, che assista il segnalante senza divulgare notizie. Non vi rientra, invece, il sindacalista che proceda alla segnalazione spendendo la sigla sindacale;

2) alle persone che, operando o avendo operato nello stesso contesto lavorativo del segnalante, siano a lui legate da rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado;

3) ai colleghi del segnalante che lavorano, al momento della segnalazione, nello stesso contesto lavorativo e che hanno, con lui, un rapporto abituale e corrente;

4) agli enti:

- di proprietà del segnalante che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia. Si può trattare di enti nei quali il segnalante abbia una quota esclusiva o maggioritaria, ma non minoritaria;

- per i quali il soggetto che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia lavora. Si pensi, ad esempio, al caso in cui l'impresa nella quale opera il segnalante abbia un contratto di fornitura;

- che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante che ha effettuato una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia. Si tratta del caso in cui vi sia un legame, ad esempio accordi, collaborazioni, scambi o confronti tra l'ente di proprietà del segnalante o, comunque, nel quale egli opera, e altri enti che potrebbero subire ritorsioni.

4. Ambito oggettivo della segnalazione

4.1. Oggetto della segnalazione

Possono costituire oggetto di segnalazione le notizie relative a:

a) violazioni della normativa nazionale. Rientrano in questa categoria tutti gli illeciti civili, penali, amministrativi e contabili che non rientrano nella categoria delle violazioni della normativa europea. Vi rientrano, inoltre, i reati presupposto di cui al d.lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di organizzazione e gestione di cui al d.lgs. 231/2001. In relazione a queste violazioni è possibile effettuare la sola segnalazione mediante il canale interno;

b) violazioni della normativa europea:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. Nello specifico, rilevano per questo punto tutte le violazioni in materia di: contratti 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 Europea. A titolo esemplificativo, frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

- atti od omissioni riguardanti il mercato

interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ex art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. "pratiche abusive" (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza. In relazione alle violazioni della normativa europea, è possibile effettuare la segnalazione sia mediante il canale interno sia mediante quello esterno ed è, altresì, possibile effettuare, in presenza dei presupposti stabiliti dalla legge ed indicati nella presente procedura, la denuncia alle autorità e la divulgazione pubblica.

4.2. Fondatezza della segnalazione

Le informazioni relative a punti precedentemente elencati possono costituire oggetto di segnalazione interna o esterna, divulgazione pubblica o denuncia, sia se la violazione sia già stata commessa, sia se non sia stata ancora commessa, ma il segnalante ritenga, sulla base di elementi concreti, che potrebbero ragionevolmente essere commesse. Inoltre, le informazioni possono costituire oggetto di segnalazione soltanto se siano state apprese nel contesto lavorativo, dovendosi interpretare, tale termine, nel senso di attribuire legittimazione a quei

soggetti che abbiano o abbiano avuto un rapporto qualificato, nel cui contesto è stata appresa la notizia oggetto di segnalazione. Sono irrilevanti eventuali motivi personali che abbiano spinto il segnalante a fare la segnalazione, denuncia o divulgazione, purché questa non consista in contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere meramente personale. La segnalazione può avere ad oggetto anche condotte volte ad occultare la violazione commessa.

Il segnalante non ha diritto alle tutele previste qualora l'oggetto della segnalazione, divulgazione o denuncia sia un'informazione palesemente priva di fondamento, già di dominio pubblico o acquisita sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Al momento della segnalazione è necessario eseguire una verifica, sulla base degli indizi concretamente in possesso per valutare se la segnalazione rientri tra quelle oggetto di tutela ex d.lgs. 24/2023.

4.3. Informazioni escluse

Sono escluse dal campo di applicazione della disciplina del whistleblowing:

a) 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 che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le fi-

gure 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; b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto 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, inoltre, escluse dall'applicazione del d.lgs. 24/2023:

c) informazioni classificate (ex art. 42 della legge n. 124/2007);

- segreto professionale forense;

- segreto professionale medico;

- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;

- norme di procedura penale, in particolare, l'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.;

d) disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. Riferimenti normativi

a) Codice Etico della Società;

b) Modello Organizzativo 231;

c) Manuale delle Procedure Aziendali;

d) Codice Penale;

e) D.Lgs. 231/2001;

f) Direttiva Europea 1937/2019;

g) D.Lgs. 24/2023;

h) ISO 37002:2021.

6. Descrizione del processo e delle responsabilità nel canale interno di segnalazione

6.1. Responsabilità

La gestione del canale interno di segnalazione è attribuita all'OdV, dotato di adeguato autonomia e competenza professionale.

6.2. Processo

Il processo, che prevede le attività di seguito descritte, viene svolto dall'OdV.

6.2.1. La segnalazione

Il segnalante invia una segnalazione compilando il modulo qui allegato (all. 2: Modulo per la segnalazione).

Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente alcuni elementi essenziali, ovvero:

a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

b) la descrizione del fatto;

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

Non verranno prese in considerazione quelle segnalazioni che, prive degli elementi sopra indicati, non siano sufficientemente circostanziate. Qualora ciò sia possibile è consigliabile allegare anche documenti che attestino la veridicità delle dichiarazioni e/o indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Verranno prese in considerazione anche eventuali segnalazioni anonime, purché queste siano sufficientemente circostanziate e facciano riferimento a fatti descritti con dovizia di particolari, in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionate con contesti determinati. Le se-



gnalazioni anonime e la relativa documentazione saranno conservate per 5 anni, a decorrere dalla data di ricezione. Qualora il segnalante anonimo sia, in seguito, identificato, egli avrà diritto ai medesimi strumenti di tutela garantiti alle altre categorie di segnalanti.

6.2.2. Invio delle segnalazioni

Le segnalazioni possono essere presentate secondo una delle seguenti modalità:

- a) indirizzo di posta elettronica: odv@banfi.it tramite modalità idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) servizio postale: in tal caso, per avere le garanzie di tutela della riservatezza delineata nel presente atto, occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa che all'esterno rechi il seguente indirizzo:

Organismo di Vigilanza Banfi
C/O Avv. Lorenzo de Martino
Via De Rossi 44
53100 Siena (SI)
Italia

con la dicitura "RISERVATA PERSONALE";

- c) in forma orale, mediante messaggi, anche vocali, chiamate ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto (da fissarsi entro un termine ragionevole). La segnalazione ricevuta sarà custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza. All'atto del ricevimento della segnalazione, l'O.d.V. avrà cura di coprire i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento. La segnalazione può essere inoltrata anche al superiore gerarchico, ma in questo caso il segnalante non beneficerà delle tutele previste dal d.lgs. 24/2023. La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dall'O.d.V. deve essere inoltrata tempestivamente e, comunque, entro 7 giorni dal ricevimento, all'O.d.V., garantendo la tutela della riservatezza del segnalante. Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, l'O.d.V. rilascia al segnalante un avviso di ricevimento.

6.2.3. Analisi preliminare

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'O.d.V. al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione del-



la ammissibilità e fondatezza della segnalazione stessa. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza dei requisiti essenziali o la manifesta infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata dall'O.d.V., con le relative motivazioni, fatto salvo quanto previsto sub b) nel successivo punto 6.2.5. Qualora, invece, la segnalazione non presenti elementi sufficientemente circostanziati, abbia carattere generico o non vi sia allegata documentazione appropriata o pertinente, l'O.d.V. procederà a richiedere un'integrazione al segnalante, anche con incontro diretto qualora sia stato richiesto. Se a conclusione della fase di analisi preliminare dovesse emergere, invece, che la segnalazione non rientri tra le tipologie che integrano condotte non rilevanti sotto un profilo penale, ma comunque passibili di sanzioni disciplinari, l'O.d.V. provvederà all'inoltro verso il Responsabile dell'Area Aziendale interessata che avrà cura di prendere provvedimenti. Nel caso in cui ritenga che la segnalazione non rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il gestore ne dà comunicazione al segnalante, precisandone le ragioni e indicando l'ufficio interno eventualmente competente alla gestione della problematica segnalata. Ai fini della chiusura della segnalazione, l'O.d.V. predispone apposito Report destinato all'Organo dirigente e ne tiene traccia anonimizzata nel Registro delle segnalazioni. Di tale esito negativo della

segnalazione sarà fornita comunicazione al segnalante entro, e non oltre, tre mesi dalla data di comunicazione del ricevimento della segnalazione o, in mancanza, dal momento in cui sono decorsi i 7 giorni dal ricevimento.

6.2.4. Istruttoria

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove a seguito delle analisi preliminari, qualora questa sia ritenuta ammissibile ed emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'O.d.V. provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo il Responsabile dell'Area aziendale interessata dalla segnalazione;
 - b) raccogliere di evidenze documentali a riscontro della segnalazione;
 - c) intervistare di persone in grado di riferire informazioni utili all'accertamento della violazione;
 - d) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, sia accertata l'infondatezza della segnalazione.
- Nel corso dell'intera istruttoria, l'O.d.V. mantiene delle interlocuzioni con il segnalante, anche in forma cartolare, potendo richiedere anche delle integrazioni. Inoltre, l'O.d.V. ha la possibilità, d'ufficio o su richiesta, di sentire la persona coinvolta nella segnalazione, anche con procedimento cartolare, acquisendo osservazioni scritte o documenti.

6.2.5. Conclusione del processo

Al termine dell'istruttoria, che dovrà concludersi entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione o, in mancanza, decorsi 7 giorni dalla sua presentazione, l'O.d.V. provvederà a:

- a) dare avviso al segnalante dell'esito dell'istruttoria indicando le misure previste, adottate o da adottare e le motivazioni delle scelte effettuate;
- b) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- c) emissione di apposito report destinato all'Organo dirigente, nel quale rendiconta l'iter di gestione della segnalazione e l'esito degli accertamenti svolti.

6.2.6. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione

L'Organo dirigente valuta il contenuto del Report e adotta azioni appropriate all'esito degli accertamenti svolti dal gestore. In particolare:

- a) in caso di incompletezza degli accertamenti svolti dal gestore, effettua ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti, di un difensore di fiducia o di un consulente esterno;
- b) in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, adotta misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- c) in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, adotta misure idonee a proteggere il segnalante (es. riorganizzazione interna del personale);
- d) in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti del segnalante, adotta misure idonee a sanare le ritorsioni subite (es. reintegra del segnalante nella precedente posizione lavorativa), nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;
- e) in caso mala fede del segnalante nell'effettuazione della segnalazione, adotta san-

zioni disciplinari appropriate nei suoi confronti.

L'O.d.V., affinché ne dia tempestivo riscontro al segnalante, e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate. Il processo di gestione della segnalazione si conclude con la comunicazione al segnalante in merito all'esito degli accertamenti svolti e alle azioni eventualmente intraprese di conseguenza da parte dell'Organo dirigente.

6.2.7. Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'O.d.V. assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.

7. Canali di segnalazione esterna

7.1. ANAC

Con il d.lgs. 24/2023 è stata inserita la possibilità per il segnalante di rivolgere la propria segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione. A tal proposito ANAC ha istituito un apposito canale di segnalazione che, ricorrendo a strumenti di crittografia, permette di tutelare la riservatezza sull'identità del segnalante, sul soggetto coinvolto o menzionato all'interno della segnalazione e sull'oggetto della stessa, nonché sulla documentazione che vi è stata allegata.

La segnalazione può essere rivolta all'ANAC:

- a) in forma scritta, attraverso l'apposita piattaforma informatica;
- b) in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- c) in forma orale, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Le modalità con cui dovrà essere eseguita la segnalazione, sia interna che esterna, con le quali sarà possibile presentare eventuali integrazioni, il regime di protezione e segretezza del segnalante sono indicati all'interno del sito Internet di ANAC. Qualora la segnalazione sia rivolta a soggetto diverso da ANAC, quest'ultimo provvede a trasmetterla ad ANAC entro sette giorni, dandone notizia al segnalante.

Il segnalante può rivolgere la propria segnalazione all'ANAC soltanto in presenza di spe-

cifiche condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme ai requisiti disposti dall'art. 4 del d.lgs. 24/2023;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 24/2023 e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona 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;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

ANAC richiede, affinché la segnalazione venga presa in considerazione, che questa sia sufficientemente circostanziata, presentando alcuni elementi:

a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

b) la descrizione del fatto;

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

Inoltre, ritiene utile l'allegazione di documento e/o l'indicazione di altri soggetti in

grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione. ANAC prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, purché le stesse siano sufficientemente circostanziate.

7.2 Divulgazione Pubblica

Con la divulgazione pubblica il whistleblower procede a rendere di pubblico dominio l'informazione attraverso la stampa, mezzi elettronici o con qualunque altro strumento sia in grado di raggiungere un numero elevato di persone (si pensi, ad esempio, ai social network).

Il segnalante che procede ad una segnalazione pubblica beneficia dello stesso regime di protezione, purché ricorra una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna, cui non sia stato dato riscontro nei termini suindicati, e una segnalazione ad ANAC cui, del pari, non sia seguito un riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;

b) il segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse sulla base di motivazioni ra-

gionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna o esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Qualora il segnalante decida di rivelare tali informazioni non nascondendo la propria identità, viene meno la tutela della riservatezza garantita dal d.lgs. 24/2023.

Qualora, invece, il segnalante utilizzi, ai fini della divulgazione, uno pseudonimo o un nickname, allora ANAC tratterà le informazioni divulgate al pari di una segnalazione anonima e procederà alla rituale registrazione, al fine di garantire, nel caso in cui l'identità del divulgatore dovesse essere, in seguito, disvelata, le tutele disposte in favore del segnalante ex d.lgs. 24/2023. Le informazioni fornite dal soggetto che sia fonte di un giornalista, non rientrano nella disciplina della divulgazione pubblica, ma sono tutelate dalle norme relative al segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

7.3. Denuncia all'autorità giurisdizionale

Inoltre, viene riconosciuta ai soggetti tutelati la possibilità di rivolgersi all'autorità nazionale competente, giurisdizionale o contabile, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in contesto lavorativo.

In questo caso, il denunciante gode delle stesse tutele previste dal d.lgs. 24/2023, garantite dall'Autorità cui sia rivolta la denuncia.

8. La tutela del segnalante

8.1. Tutela della riservatezza

Le tutele offerte al whistleblower rappresentano il perno dell'intera disciplina del d.lgs. 24/2023. Eventuali atti di rinuncia o transazione, integrali o parziali, di tali diritti sono, ai sensi del d.lgs. 24/2023, invalidi. Pertanto, non sarà possibile limitare o escludere il



diritto del segnalante a presentare una segnalazione (interna o esterna), a divulgare o denunciare le notizie suddette, in presenza delle condizioni stabilite dalla legge; neppure sarà possibile limitare le tutele fornite al segnalante, divulgatore o denunciante. Le uniche transazioni o rinunce valide sono quelle rese in sedi protette, pertanto, dinanzi all'autorità giurisdizionale, amministrativa o in sede sindacale.

8.1.1. Tutela della riservatezza sull'identità del segnalante

L'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione e qualsiasi altra informazione dalla quale possa, direttamente o indirettamente, evincersi la loro identità, oltre al contenuto della segnalazione e dell'eventuale documentazione allegata, devono essere protette in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione, anche ricorrendo a strumenti di crittografia (soluzione ritenuta preferibile dall'ANAC), indipendentemente dalla forma in cui la segnalazione viene effettuata (in forma scritta, orale o con incontro diretto). In ogni caso, le informazioni concernenti l'identità del segnalante sono protette secondo la disciplina prevista per i dati personali. Inoltre, le informazioni relative all'identità del segnalante e ai documenti oggetto di allegazione sono escluse dal campo di applicazione oggettivo dell'accesso civico, di cui a gli artt. 22 e ss. della l., n. 241/1990, e dell'accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013. La riservatezza del segnalante viene garantita anche nella gestione delle segnalazioni esterne da parte di ANAC. La stessa autorità amministrativa competente è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Pertanto, l'identità dei soggetti suindicati e qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, non possono essere rivelate senza il loro espresso consenso – se non ai soggetti competenti a ricevere e dare seguito alla segnalazione, purché debitamente autorizzati



a trattare questi dati e appositamente formato – e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Vi sono due ipotesi in cui il solo consenso non è sufficiente a rendere lecita la rivelazione dell'identità, ma è altresì necessaria una preventiva comunicazione al whistleblower:

- a) nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante deve essere indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare. In tal caso, il d.lgs. 24/2023 oltre al previo consenso del segnalante chiede anche di comunicare, sempre previamente, in forma scritta a quest'ultimo le motivazioni che conducono al disvelamento della sua identità;
- b) nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Anche in questo caso per disvelare l'identità del segnalante è necessario acquisire previamente sia il consenso espresso dello stesso che notificare allo stesso in forma scritta motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

In entrambi i casi, tuttavia, è necessaria una preventiva comunicazione al whistleblower. Questa circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero da eventuali memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La segretezza sull'identità del segnalante è comunque garantita:

- a) nel procedimento penale, nei limiti e nelle modalità stabilite dall'art. 329 c.p.p., ovvero "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (ovvero dopo la ricezione dell'avviso ex art. 415-bis c.p.p.);
- a) nel procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

8.1.2. Tutela della riservatezza sull'identità del segnalato

La tutela della riservatezza viene garantita anche in favore della persona fisica segna-

lata o coinvolta nella divulgazione pubblica. Questo stesso soggetto gode, inoltre, del diritto di venire sentito, su sua richiesta, anche con modalità cartolari.

Le garanzie sulla tutela della riservatezza si estendono anche ad altri soggetti, oltre al segnalato, ovvero:

- a) ai facilitatori (sia per la loro identità sia per l'attività da loro prestata come assistenza in favore del segnalante);
- b) alle persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (come, ad esempio, i testimoni).

La riservatezza di questi soggetti viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La tutela dei soggetti suindicati viene garantita mediante il ricorso ad appositi strumenti, anche mediante la crittografia, ove vengano usati strumenti informatici.

In ogni caso, la riservatezza viene garantita anche nel caso in cui la segnalazione sia stata effettuata con modalità diverse da quelle definite nella presente procedura e/o sia rivolta a personale diverso da quello addetto (cui deve essere comunicata senza ritardo).

8.1.3. Trattamento dei dati personali (all. 5: informativa privacy)

La società, nell'ambito delle segnalazioni lei rivolte, assume la qualifica di titolare del trattamento. Pertanto, garantisce la tutela dei dati personali del segnalante, dei facilitatori, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, in quanto soggetti interessati dal trattamento ex regolamento 679/2016 (UE). Il soggetto individuato per la trattazione delle segnalazioni è l'O.d.V. (l'ANAC richiede che le persone siano espressamente autorizzate e previamente istruite dal titolare del trattamento, anche in materia di normativa sulla protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni, nonché in tema di addestramento relativamente alle procedure predisposte). I dati vengono trattati, nel rispetto dei principi di liceità, trasparenza e correttezza, al solo fine di garantire al segnalante i diritti garantiti dal d.lgs. 24/2023. I dati personali acquisiti e trattati, nel rispetto

del principio di “minimizzazione di dati”, sono soltanto quelli adeguati, pertinenti e strettamente necessari alla presa in carico della segnalazione. Tant'è, che i dati manifestamente non utili al trattamento non sono raccolti e, ove siano già stati raccolti, devono essere immediatamente cancellati. La Società garantisce il diritto all'esattezza e all'aggiornamento del dato. I dati inesatti contenuti nella segnalazione saranno prontamente cancellati o rettificati. I dati saranno conservati – con modalità tali da consentire l'identificazione del soggetto interessato – per il tempo strettamente necessario al trattamento della singola segnalazione e, comunque, non superiore ai cinque anni. Da ultimo, vale precisare che la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non può esercitare il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione – il cosiddetto “diritto all'oblio” – il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento, che normalmente il GDPR riconosce agli interessati. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali. In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il soggetto a cui è imputabile tale omissione/mancanza di protezione risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento. I segnalanti che denunciano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non possono subire ritorsioni, ovvero “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”.

Pertanto, i segnalanti non potranno essere sanzionati, licenziati, sottoposti ad alcuna misura discriminatoria o subire comportamenti sleali per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Affinché tali tutele possano operare, sono necessari alcuni requisiti:

- a) il segnalante deve essere ricompreso tra i soggetti di cui al punto 2.;
- b) le informazioni segnalate all'OdV, all'ANAC o divulgate pubblicamente devono rientrare nell'ambito di applicazione del decreto, così come definito al punto 1.;
- c) che il segnalante avesse, al momento della divulgazione, fondato motivo di ritenere veritiere le informazioni oggetto di segnalazione;
- d) che la segnalazione sia rispettosa delle procedure definite per i canali interni ed esterni o che la divulgazione pubblica sia avvenuta in presenza delle condizioni richieste dalla legge.

La garanzia di riservatezza e anonimato per il segnalante è esclusa:

- a) nell'ambito di procedimenti penali (dove, in ogni caso, la segretezza sull'identità del segnalante è garantita dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari ex art. 329 c.p.p.);
- b) nell'ambito di un procedimento discipli-

nare, ma solo in due casi:

- qualora la contestazione dell'addebito non sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione (anche se a loro conseguenti);
- qualora la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, ma solo in presenza del consenso del segnalante.

8.2. Tutela contro le ritorsioni

8.2.1. Tutela contro le ritorsioni a danno del segnalante

Il d.lgs. 24/2023 tutela il segnalante contro eventuali ritorsioni che dovessero essere realizzate nei suoi confronti. Le ritorsioni vietate ai sensi del decreto sono definite 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”. Il novero dei comportamenti che possono costituire ritorsione, quindi, è molto ampio, ricomprendendo anche solo quelle condotte minacciate o tentate e una serie di altri atti (oltre, ad esempio, al licenziamento o al demansionamento) tra i quali si indicano, a titolo esemplificativo, la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati, una valutazione della perfor-

mance artatamente negativa, una revoca ingiustificata di incarichi, un'ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto, il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi), la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze.

Per godere della tutela avverso eventuali ritorsioni, la segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica deve avere alcuni requisiti, ovvero:

- a) la segnalazione effettuata deve essere veritiera – ovvero basata sulla ragionevole convinzione che si stia commettendo uno degli illeciti legittimanti la segnalazione – in base agli elementi e alle circostanze allora conosciuti dal segnalante. Pertanto, non dà diritto alla suindicata forma di protezione la segnalazione, denuncia o divulgazione basata su mere supposizioni, voci di corridoio o notizie già di pubblico dominio. È assolutamente irrilevante la circostanza che il soggetto abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino;
 - b) devono esservi fondati motivi, tali da far ritenere che le violazioni oggetto di segnalazione, divulgazione o denuncia siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti legittimanti;
- la segnalazione deve essere stata effettuata in conformità a quanto stabilito dal Capo II del d.lgs. 24/2023 e secondo quanto stabilito nella presente procedura;
 - deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciate, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione. Ai fini dell'applicazione del regime di protezione al whistleblower, sono assolutamente irrilevanti i motivi personali che lo abbiano spinto ad effettuare la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. Tali tutele sono garantite non solo a coloro che effettuano la segnalazione, ma anche ai facilitatori e agli enti di cui al punto 3 della presente proce-



dura. Qualora la segnalazione non soddisfi i suddetti requisiti, la tutela definita nel decreto non troverà applicazione neppure nei confronti di questi soggetti.

8.2.2 Mezzi di tutela contro eventuali ritorsioni: la denuncia ad ANAC

Eventuali ritorsioni potranno essere denunciate esclusivamente all'ANAC, al fine di applicare la relativa sanzione amministrativa pecuniaria. Qualora, per errore, un soggetto diverso dovesse ricevere la segnalazione, questo dovrà trasmetterla immediatamente all'ANAC, avendo premura di tutelare la riservatezza del segnalante e di comunicargli tale trasmissione. Nel caso in cui la comunicazione provenga da un soggetto impiegato nel settore privato, l'ANAC provvede ad informare l'Ispettorato del lavoro affinché assuma i provvedimenti di sua competenza. Sono legittimati a presentare la segnalazione di eventuali ritorsioni all'ANAC, tutti quei soggetti che siano destinatari delle suddette tutele. Pertanto, oltre al whistleblower, potranno fare la propria segnalazione anche i facilitatori, le persone dello stesso contesto lavorativo, enti di proprietà del segnalante, denunciante o divulgatore ed enti che operano nello stesso contesto lavorativo, così come in precedenza definiti. Non sono legittimati a denunciare eventuali ritorsioni le sigle sindacali maggiormente rappresentative, potendo, invece, segnalare ritorsioni quei rappresentanti sindacali che, spendendo il nome proprio, abbiano fatto direttamente una segnalazione o abbiano agito come facilitatori senza spendere la sigla sindacale. Ai fini della denuncia della ritorsione è necessario che tra l'atto e/o omissione e/o comportamento sfavorevole e la segnalazione vi sia uno stretto collegamento. Pertanto, dovranno essere oggetto di allegazione tutti quegli elementi dai quali si possa dedurre il nesso tra la ritorsione e la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. Nel caso in cui ANAC accerti la natura ritorsiva dell'atto, questo è da considerarsi nullo. Nel far ciò, ANAC si avvale di alcuni indici, quali, ad esempio, l'infondatezza o la pretestuosità delle motivazioni poste a fondamento dell'adozione della ritorsione o l'assenza di giustificazione per l'adozione dell'atto, provvedimento, comportamento, omissione rite-



nuti ritorsivi. Secondo ANAC, sono, invece, in grado di escludere la natura ritorsiva dell'atto, le circostanze che, ad esempio, la misura contestata dal segnalante, denunciante, o da chi ha effettuato una divulgazione pubblica sia motivata da ragioni estranee alle stesse, ovvero laddove risulti che la condotta o l'atto/provvedimento sia stato adottato non solo nei confronti del whistleblower ma anche di altri soggetti che non hanno presentato segnalazioni, denunce, o fatto divulgazioni pubbliche, oppure nel caso in cui il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in epoca antecedente alla segnalazione.

8.3. Tutela processuale del segnalante

Nell'ambito di procedimenti giudiziari, amministrativi o di contenziosi stragiudiziali aventi ad oggetto la segnalazione effettuata dal segnalante, il nesso di causalità tra il danno lamentato e la segnalazione viene presunto, salvo prova contraria, purché vengano dimostrati l'avvenuta segnalazione e il danno subito. Questo regime probatorio non si applica, invece, a quei soggetti che, ex art. 3, comma 5, d.lgs. 24/2023 (facilitatori, soggetti legati al segnalante) godono delle medesime tutele previste in favore del whistleblower, dovendo, quindi, questi soggetti dimostrare anche il collegamento tra la segnalazione e il danno. I segnalanti (oltre agli altri soggetti cui si estende la tutela, quali facilitatori, parenti, etc.), hanno il diritto di

usufruire, a titolo gratuito, della consulenza di Enti del Terzo settore che abbiano stipulato convenzioni con ANAC (il cui elenco è tenuto da ANAC e pubblicato sul relativo sito istituzionale) su:

- a) sulle modalità di segnalazione;
- b) sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- c) sui diritti della persona coinvolta;
- d) sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Qualora il giudice accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Dinanzi all'autorità giudiziaria, inoltre, potranno essere adottati una serie di provvedimenti, anche provvisori, quali il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni. Responsabile per la ritorsione è considerato sia colui che concretamente abbia posto in essere l'atto, provvedimento, comportamento od omissione; sia colui che lo abbia suggerito, cagionando indirettamente un danno nei confronti del soggetto che abbia effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

8.4. Perdita delle tutele

Il segnalante perde le tutele previste nel caso in cui:

- a) sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione, calunnia o per i medesimi reati connessi alla denuncia;
- b) venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile del segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa grave - la colpa lieve non è sufficiente a far venir meno le tutele previste dal decreto. In questi casi inoltre verrà irrogata una sanzione disciplinare nei confronti del segnalante. Qualora la sentenza non dovesse essere confermata negli eventuali successivi gradi di giudizio, allora a colui che abbia effettuato la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia si applicherà tardivamente il regime di protezione contro le ritorsioni. Eventuali rinunce o transazioni relative ai diritti ed alle tutele qua elencati, sono valide soltanto qualora siano state effettuate nelle forme di cui all'art. 2113 co. 4 c.c..

8.5. Limitazione della responsabilità del segnalante

Il soggetto che abbia effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica gode, inoltre, di una limitazione di responsabilità civile, penale, amministrativa, in relazione ai fatti che costituiscono oggetto della rivelazione, qualora questa si basi su informazioni che godono di un particolare regime di tutela. La responsabilità del whistleblower sarà limitata solo in presenza di alcuni requisiti:

- a) al momento della rivelazione o diffusione vi devono essere fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- b) la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs.

n. 24/2023 per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto);

c) l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o l'accesso alle stesse non costituisca "di per sé" un reato. L'immunità da ogni responsabilità opera, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito. Pertanto, questa immunità può applicarsi, ad esempio, se l'ente o la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'organizzazione presso cui lavora; se accede ai messaggi di posta elettronica di un collega di lavoro con il suo consenso; se fotografa i locali dell'organizzazione o accede a luoghi a cui solitamente non ha accesso.

Tuttavia, ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare per l'ente o la persona come disciplinata nell'ordinamento italiano. I reati per i quali tale scriminante opera sono:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

Non vi rientrano gli obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali. Sono, inoltre, scriminate le rivelazioni aventi ad oggetto informazioni relative al diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o

denunciata. La responsabilità penale e ogni altra forma di responsabilità, civile, amministrativa, disciplinare non si configura anche con riguardo ai comportamenti, agli atti o alle omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e se sono strettamente necessari a rivelare la violazione. Affinché le responsabilità non vengano in rilievo, quindi, deve innanzitutto aversi una stretta connessione tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica con quanto compiuto o omesso. Inoltre, il compimento degli atti, comportamenti, omissioni deve essere strettamente necessario, e quindi non superfluo, perché la violazione possa emergere. In assenza di queste condizioni la responsabilità deve ritenersi non esclusa e potrà valutarsi dal giudice, caso per caso, considerando tutte le informazioni fattuali disponibili e tenendo conto delle circostanze specifiche del caso, comprese la necessità e la proporzionalità dell'atto o dell'omissione in relazione alla segnalazione, denuncia, o alla divulgazione.

9. Disposizioni finali

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano una responsabilità disciplinare, se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi. La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante saranno sottoposti a revisione periodica.

*Approvato dal
Consiglio di Amministrazione di
Banfi Società Agricola S.r.l e Banfi S.r.l
con delibera del 20 Luglio 2023*

