Premessa

La società CIER SRL è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che vi lavorano.

Il presente protocollo ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano, caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il soggetto segnalante;
- fornire informazioni chiare a tutti gli stakeholders aziendali sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.
- dare attuazione al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, il quale recepisce in Italia la 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. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato
- dare attuazione alle "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" - approvate da ANAC con Delibera n° 311 del 12 luglio 2023.

Definizioni

- **OdV**: Organismo di vigilanza;
- **Trattamento dei dati**: "*qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione"* (art. 4 Reg. Europeo n. 679/2016);
- **Dato personale**: "*qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale"* (art. 4 Reg. Europeo n. 679/2016).

Per le altre definizioni si rimanda all'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023

Soggetti che godono della protezione in caso di segnalazione nel settore privato

Ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 i soggetti che godono della protezione in caso di segnalazione nel settore privato sono:
- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- azionisti (persone fisiche).

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico;

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso i soggetti del settore privato.
Il decreto fa anche riferimento a lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate.
La tutela si applica non solo se la segnalazione avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Soggetti che godono della protezione diversi da chi segnala
La tutela è riconosciuta, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante e dunque a:
- *facilitatore*, 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;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- *colleghi di lavoro* del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- *Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante;*
- *Enti presso i quali il segnalante lavorano* (art. 3, co. 5, lett. d));
- *Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.*

Oggetto della segnalazione
Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Le violazioni, tipizzate dalla Legge sono
- condotte illecite e reati rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001 che non rientrano nelle casistiche previste sotto (si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta) di cui all'art. 2, co. 1, lett. a) n. 2) d.lgs. 24/2023 (solo canale interno).
Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

D.lgs. n. 24/2023 art. 1 c. 2
COSA NON PUÒ ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE
Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.
Le 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.
Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

Restano ferme le disposizioni nazionali o dell'UE su:
Informazioni classificate
Segreto professionale forense
Segreto professionale medico
Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali
Norme di procedura penale
Autonomia e indipendenza della magistratura
Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica
Esercizio dei diritti dei lavoratori

Attinenza con il contesto lavorativo del segnalante
Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante.

Attinenza con contesto lavorativo
Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.
Nozione ampia di contesto lavorativo quindi non solo dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente es. consulenti, volontari, azionisti, tirocinanti,persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo

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

Elementi e caratteristiche delle segnalazioni
È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni negli enti del settore privato nonché da parte di ANAC.

Caratteristiche delle segnalazioni	
È necessario risultino chiare:	- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; - la descrizione del fatto; - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.
Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Segnalazioni anonime e loro trattazione
Le segnalazioni anonime ricevute sono equiparate a quelle ordinarie e vengono gestite in conformità ai Regolamenti di vigilanza.
Le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni vengono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie.
Nei casi di segnalazione, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.
In caso di ricezioni di segnalazioni attraverso canali interni si è tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

Comunicazioni delle ritorsioni ad ANAC
Il d.lgs. n. 24/2023 disciplina le comunicazioni ad ANAC delle ritorsioni che i soggetti ritengono di aver subito a causa della segnalazione.
I soggetti che possono comunicare la ritorsione ad ANAC sono oltre ai segnalanti, i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro, anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo
Le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ente in cui le ritorsioni sono state poste in essere non possono darne comunicazione ad ANAC.
È necessaria la consequenzialità tra segnalazione effettuata e la lamentata ritorsione. Quindi il segnalante fornisce ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e la lamentata ritorsione.

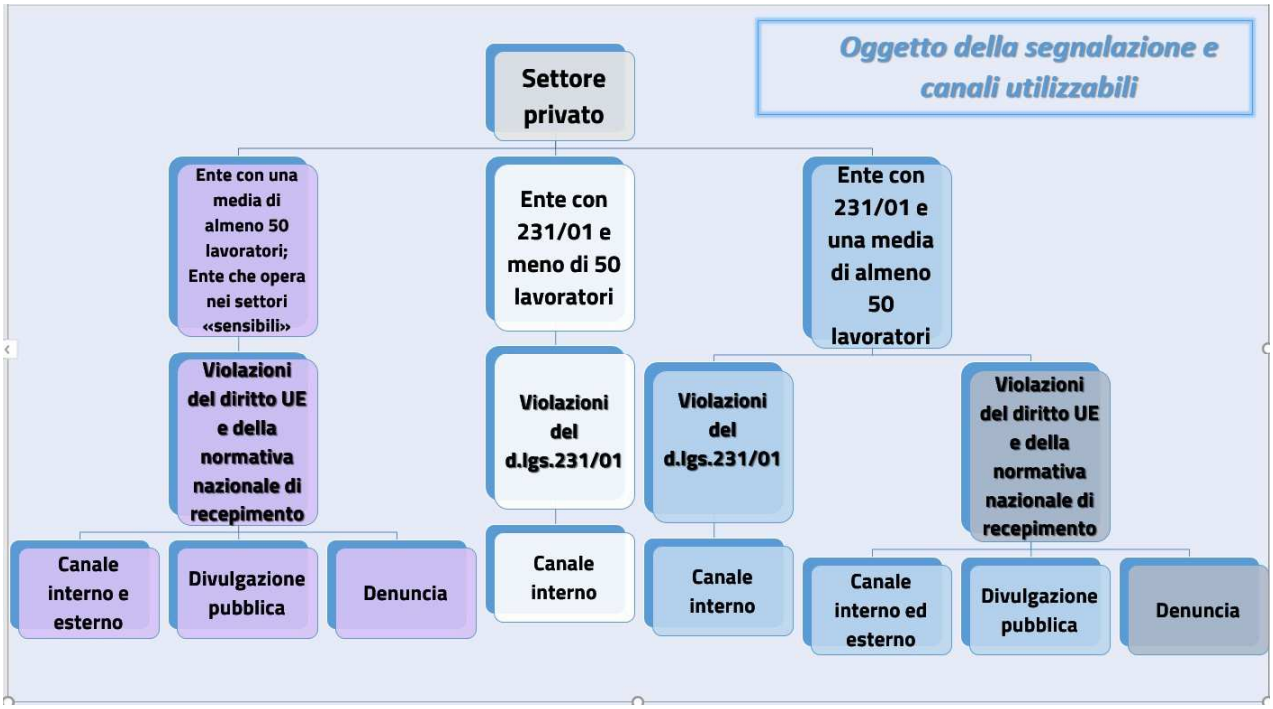
Potrebbe capitare che la comunicazione sulle ritorsioni sia trasmessa a soggetti diversi da ANAC. In tal caso è necessario che la comunicazione sia correttamente trasmessa ad ANAC

La comunicazione delle ritorsioni a soggetti diversi da ANAC	
Comunicazione ricevuta dal gestore delle segnalazioni nei canali interni	Comunicazioni ricevute da soggetti pubblici e privati
Qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga al soggetto deputato alla gestione della segnalazione interna, anziché ad ANAC, il medesimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.	Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata

I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni

Canali di segnalazione
Canali interni all'ente privato

Si riepiloga tramite il seguente schema l'oggetto della segnalazione e i canali utilizzabili nel settore privato



I canali interni

Indicazioni sui canali interni	
Riservatezza	Garanzia della riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici: - della persona segnalante; - del facilitatore; - della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; - del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Modalità di segnalazione	- in forma scritta, anche con modalità informatiche; - in forma orale, alternativamente attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale o incontro diretto (su richiesta).
Gestione della segnalazione	può affidata, alternativamente: - a una persona interna all'amministrazione/ente; - a un ufficio dell'amministrazione/ente con personale dedicato, anche se non in via esclusiva; - a un soggetto esterno. Si deve trattare di soggetti autonomi, requisito che per ANAC va declinato come imparzialità e indipendenza. Negli enti del settore privato la scelta è rimessa all'autonomia organizzativa di ciascun ente. **N.B.:** **LA GESTIONE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA è AFFIDATA**

	ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA NOMINATO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001 (ODV).
Attività del gestore (ODV)	- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; - mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante; - dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute; - fornisce un riscontro alla persona segnalante.

La gestione della segnalazione è affidata all'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del D.lgs 231/2001 il quale assume anche il ruolo di gestore dei canali di segnalazione interna.

Chi intende presentare una segnalazione tramite canali di segnalazione interna (con qualsiasi strumento) deve specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e quella degli altri soggetti previsti dalla legge e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 la segnalazione interna può essere effettuata:

- in forma scritta:
    - attraverso l'invio per "posta cartacea" di lettera formale all'attenzione dell'OdV (ad es. lettera raccomandata) presso l'indirizzo di riferimento dell'OdV, indicando sull'esterno della busta la dicitura "riservata all'OdV/gestore dei canali di segnalazione interna". In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura dell'OdV, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata all'OdV/gestore dei canali di segnalazione interna";
- in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole dalla richiesta.

In caso di utilizzo del canale in forma scritta della posta cartacea (es. lettera raccomandata), al momento della ricezione l'OdV:

● garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, degli altri soggetti previsti dalla legge e del contenuto delle buste;

● procede all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza (ad esempio all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza).

La segnalazione è oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte dell'OdV.

In caso di utilizzo del canale in forma orale della linea telefonica, essendo la stessa non registrata, al momento della ricezione della segnalazione, l'OdV la documenta mediante resoconto dettagliato del massaggio e il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

In caso di utilizzo di un sistema di messaggistica vocale registrata l'OdV conserva, previo consenso del segnalante alla registrazione, la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

In caso di richiesta di un incontro diretto, lo stesso sarà fissato entro 7 giorni dalla richiesta. Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dello stesso (in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante) l'OdV procede - previo consenso della persona segnalante - alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dall'OdV, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Attività a cui è tenuto l'OdV in qualità di gestore del canale di segnalazione interna

L'OdV è tenuto al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela delle persone segnalanti.

L'OdV:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario integrazioni;
- dà un corretto e diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

All'esito dell'istruttoria, l'OdV fornisce un riscontro alla persona segnalante.

In conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ai sensi del medesimo articolo, co. 1, lett. n), per "seguito" si intende l'azione intrapresa dall'OdV per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Per poter dare corretto "seguito" alla segnalazione, è opportuno vagliarne l'ammissibilità. Spetta poi all'OdV compiere una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, l'OdV può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta all'OdV accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente ovvero della magistratura.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini.
Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.
Chi intende presentare una segnalazione deve specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e quella degli altri soggetti previsti dalla legge e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.
Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing. In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria.
Vengono di seguito descritte e sintetizzate le fasi in cui si sostanzia l'attività dell'OdV in qualità di gestore dei canali di segnalazione interna.

1) *Ricezione della segnalazione*.

L'OdV rilascia al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa. Tale avviso viene inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, la segnalazione viene considerata come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing ed eventualmente trattata come segnalazione ordinaria.
Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie. In ogni caso, le segnalazioni anonime sono registrate dall'OdV e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.
Infine, il Decreto (art. 4, co. 6) prevede che, qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dall'OdV e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, la stessa vada trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, l'OdV può procedere all'esame preliminare della segnalazione ricevuta.
Nello specifico, durante tale fase, l'OdV valuta la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.

2) La procedibilità della segnalazione

L'OdV verifica la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare una segnalazione interna. Nello specifico viene verificato che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione 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.

3) L'ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, l'OdV valuta l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing.
Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:
• 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.
Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:
• 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.
Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, l'OdV può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.
Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

4) Istruttoria e accertamento della segnalazione

L'OdV assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.
L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.
L'OdV assicura lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:
• direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
• attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
• audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.
Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, l'OdV provvede ad oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).
Una volta completata l'attività di accertamento, l'OdV può:
● archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
● dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane). Infatti, all'OdV non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.
È necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

5) Riscontro al segnalante

L'OdV fornisce un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.
Si specifica che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.
Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, l'OdV può comunicare al segnalante:
● l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
● l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
● l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.
In tale ultimo caso l'OdV comunicherà alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

Indirizzi e recapiti utili alla trasmissione della segnalazione tramite canali di segnalazione interna

- Via Crivelli n. 11, San Benedetto del Tronto (AP), CAP: 63074 presso Valerio Bruni: indirizzo di riferimento del membro dell'Organismo di Vigilanza nominato Valerio Bruni.

- +39 3 3 3 9 6 3 9 3 0 3, numero di telefono di riferimento del membro dell'Organismo di Vigilanza nominato Valerio Bruni.

Informazioni utili alla trasmissione della segnalazione tramite canali di segnalazione interna

In caso di utilizzo della posta cartacea, la dicitura sull'esterno della busta deve essere la seguente "riservata all'OdV/gestore dei canali di segnalazione interna di CIER SRL"

In caso di utilizzo del numero telefonico (telefonata o messaggio vocale) deve essere chiaramente specificato che si intende effettuare una segnalazione indirizzata all'OdV/gestore dei canali di segnalazione interna di CIER SRL

Si ribadisce che chi intende presentare una segnalazione deve specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e quella degli altri soggetti previsti dalla legge e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Nel caso in cui il segnalante non abbia ricevuto l'avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla segnalazione è tenuto a contattare l'OdV al fine di ottenere chiarimenti al seguente recapito telefonico: 3 3 3 9 6 3 9 303.

Le attività di ANAC per la gestione delle comunicazioni di ritorsioni

Secondo quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. n. 24/2023, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3, co. 5, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito.

Compito di ANAC è quello di accertare che la ritorsione sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, in caso positivo, applicare la sanzione prevista dal legislatore.

È essenziale che vi sia una precedente segnalazione di illeciti giacche è in relazione a tale segnalazione che va valutato l'intento ritorsivo del comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere. Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e di aver subito una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha compiuto tale azione.

Nel procedimento innanzi ad ANAC, quindi, l'intento ritorsivo si presume. Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio con ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

L'inversione dell'onere della prova opera anche nel caso in cui la ritorsione sia solo tentata o minacciata. Tuttavia, al fine dell'avvio del procedimento, il segnalante che ritiene di aver subito una minaccia o un tentativo di ritorsione deve necessariamente fornire ad ANAC elementi da cui poter desumere quantomeno il fumus dell'avvenuto tentativo o dell'avvenuta minaccia.

L'iter procedimentale di gestione e analisi delle comunicazioni di misure ritorsive

In caso di comunicazione di ritorsioni, il dirigente dell'UWHIB (Ufficio per la Vigilanza sulle segnalazioni dei whistleblowers) procede al preliminare esame della comunicazione al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

La comunicazione è considerata inammissibile e l'ufficio procede alla sua archiviazione, da comunicare tramite piattaforma informatica, all'autore della medesima, nei seguenti casi:

a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;

b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;

c) finalità palesemente emulativa

d) accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
e) produzione di sola documentazione in assenza della comunicazione;
f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della comunicazione.

Laddove sia necessario acquisire informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione, l'Ufficio può convocare in audizione i soggetti in possesso degli stessi ovvero inviare loro una richiesta di integrazione documentale con assegnazione di un termine entro il quale fornire riscontro. Una volta accertata l'ammissibilità della comunicazione e verificato il rapporto di successione temporale tra la segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica e la lamentata ritorsione, l'Autorità avvia il procedimento sanzionatorio nei confronti dell'autore della suddetta entro novanta giorni dalla acquisizione della comunicazione, salve specifiche esigenze del procedimento, quali ad esempio la necessità di integrazione documentale e/o chiarimenti.

Giova qui evidenziare che l'autore della comunicazione è tempestivamente informato dell'avvio del procedimento nonché della conclusione e degli esiti del suddetto secondo le modalità specificate nel Regolamento sanzionatorio.

In relazione agli atti del procedimento sanzionatorio, sia l'autore della comunicazione che il presunto responsabile che ha adottato, tentato o minacciato l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione, possono esercitare il diritto di accesso agli atti amministrativi, ciò al solo fine di garantire il diritto di difesa dell'incolpato.

Resta fermo che, laddove nella comunicazione vi siano riferimenti alla segnalazione, essi sono debitamente oscurati.

Il procedimento condotto da ANAC si conclude con l'adozione di un provvedimento di archiviazione o, laddove sia accertata la "ritorsione", con un provvedimento sanzionatorio (da 10.000 a 50.000 euro) nei confronti del soggetto responsabile della medesima.

Per maggiori dettagli sull'iter procedimentale di gestione e analisi della comunicazione, si rinvia alle prescrizioni contenute nel Regolamento sanzionatorio.

Informativa al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'Ispettorato nazionale del lavoro

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Al riguardo, l'Autorità ritiene che la suddetta attività informativa debba svolgersi solo all'esito del procedimento sanzionatorio, qualora sia accertata la natura ritorsiva della misura adottata.

La trasmissione delle informazioni alla Commissione europea

ANAC trasmette annualmente alla Commissione europea le seguenti informazioni:
a) il numero di segnalazioni esterne ricevute;
b) il numero e i tipi di procedimenti avviati a seguito delle segnalazioni esterne ricevute e relativo esito;
c) se accertati, i danni finanziari conseguenza delle violazioni oggetto di segnalazione esterna, nonché gli importi recuperati a seguito dell'esito dei procedimenti di cui alla lettera b).

Per consentire di comunicare le suddette informazioni, le Autorità esterne, alle quali ANAC invia le segnalazioni che non rientrano nella propria competenza, sono tenute a comunicare a quest'ultima - mediante la piattaforma informatica – la tipologia dei procedimenti avviati e il relativo esito.

Le soluzioni tecnologiche di ANAC: la piattaforma informatica

ANAC predispone una apposita piattaforma informatica (anche detta piattaforma, piattaforma online in questo documento o piattaforma ANAC) per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni anche delle comunicazioni di misure ritorsive.

Sul punto si invita a prendere visione delle LINEE GUIDA ANAC in materia e delle indicazioni presenti nel sito web dell'ANAC https://www.anticorruzione.it/ nell'apposita sezione.

Per quanto attiene alle informazioni in merito al canale esterno presso ANAC, alla divulgazione pubblica e alla Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile si rimanda alle LINEE GUIDA ANAC pubblicate sul sito ufficiale della stessa **tenendo conto che i limiti dimensionali della società non consentono l'utilizzo di detti strumenti**.

Le tutele e le misure di sostegno

Sono previste tutele a colui che segnala violazioni, tutele che – come già anticipato- si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Il d.lgs. n. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende
La tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione.
La tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, effettuata e le condizioni per la sua applicazione.
Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.

La tutela della riservatezza

La tutela della riservatezza del segnalante	*La Tutela della riservatezza del soggetto segnalato e di altri soggetti*
L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. **Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito giurisdizionale?** o Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.	Tutela della riservatezza del segnalato (cd persona coinvolta) Tutela della riservatezza del facilitatore che assiste il segnalante Tutela della riservatezza anche delle persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione, tramite il ricorso a strumenti di crittografia ove si utilizzino strumenti informatici **La riservatezza della persona coinvolta e della persona menzionata viene garantita anche:** **- nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;** **- quando la segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle**

	istituite dagli enti e da ANAC in conformità al decreto; **- quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo.**
o Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.	**La tutela dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita da parte dei soggetti del settore pubblico e privato, di ANAC, nonché delle autorità amministrative cui vengono trasmesse le segnalazioni in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.**
Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare?	**La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.**
o Nell'ambito del 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.	

I corollari della tutela della identità del segnalante: a) preferenza per la gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti di crittografia; b) sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l., n. 241/1990 e accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013; c) rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali. **La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.** **La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione** **Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo** **In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:** **o nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;** **o nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.**	

Il trattamento dei dati personali

L'acquisizione e gestione delle segnalazioni, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.
La tutela dei dati personali è assicurata non solo alla persona segnalante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" dal trattamento dei dati

Principi da rispettare per il trattamento dei dati personali
Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente
Raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni
Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati
Assicurare che i dati siano esatti e aggiornati
Conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione. Non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione
Assicurare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali
Rispettare il principio della privacy by design e della privacy by default
Effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati
Rendere ex ante ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi (ad esempio informative brevi in occasione dell'uso di di modalità scritte o orali)
Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento
Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione
Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante

La responsabilità in caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali ricade in capo al titolare del trattamento laddove tale violazione sia commessa delle persone autorizzate o dai responsabili del trattamento.
La responsabilità ricade in capo al responsabile del trattamento nel caso in cui la suddetta violazione è commessa da persone autorizzate da quest'ultimo.
La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. 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.

La tutela da ritorsioni
La Legge prevede a tutela del whistleblower, il divieto di ritorsione definita come "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della*

segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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"

Si vieta categoricamente ogni forma di ritorsione.

Come può configurarsi una ritorsione

Con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Necessità di un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione e la presunta ritorsione.

La ritorsione può essere anche tentata o minacciata. La ritorsione provoca o può provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Quali sono le ritorsioni

La nuova disciplina non fa più riferimento né a misure discriminatorie né a misure organizzative aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

Elencazione delle ritorsioni da parte del legislatore molto più ampia rispetto alla precedente disciplina, pur tuttavia, con carattere non esaustivo*:*

a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
b) retrocessione di grado o mancata promozione;
c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) note di demerito o referenze negative;
f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
i) 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;
j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n) annullamento di una licenza o di un permesso;
o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni
D.lgs. n. 24/2023

1) Il soggetto ha segnalato in base ad **una convinzione ragionevole** che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano **veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.**

2) La segnalazione è stata effettuata nel **rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023**.

3) È **necessario un rapporto di consequenzialità** tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

4) **Non sono sufficienti** invece i meri **sospetti** o le **"voci di corridoio"**.

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni

- le segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante subiscono indirettamente ritorsioni.

Le condizioni in cui viene meno la tutela dalle ritorsioni
Disciplina attuale (D.lgs. n. 24/2023)
Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. **In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante è anche irrogata una sanzione disciplinare.**

La protezione dalle ritorsioni

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione. La tutela si estende anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

La protezione dalle ritorsioni
ANAC valuta l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione
Inversione dell'onere della prova: - Per il solo segnalante
No inversione dell'onere della prova: - per gli altri soggetti tutelati dal decreto (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, enti di proprietà o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante

o in cui questi ultimi lavorano)
Se ANAC accerta la ritorsione: - nullità della misura ritorsiva e sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione - in caso di licenziamento, nullità dello stesso e diritto al reintegro nel posto di lavoro

Limitazioni di responsabilità per chi segnala

All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante si devono ascrivere anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

Limitazioni di responsabilità penale, civile, amministrativa
Disciplina attuale (D.lgs. n. 24/2023)
Reati non configurabili nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto se opera lascriminante, in particolare rispetto a: 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.). Violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore Violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali Rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta Condizioni perché l'esclusione della responsabilità operi nei casi di diffusione di informazioni -> presupposti diversi rispetto alla precedente disciplina. Devono ricorrere cumulativamente due condizioni: 1) Fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione 2) Effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele Esclusione di responsabilità in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni. Esclusione della responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, anche per i comportamenti, gli atti o le omissioni se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione.

I poteri sanzionatori di ANAC.

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC può applicare al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie.

Per maggiori dettagli sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia all'apposito Regolamento sanzionatorio.

Sistema disciplinare del Modello 231

Sono considerate condotte rilevanti e dunque passibili di sanzioni, la commissione dei seguenti illeciti previsti dall'art. 21 comma 1 D.lgs. 24/2023:

- commissione di ritorsioni o quando la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione di canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione di tali procedure non conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.lgs 24/2023, mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Le sanzioni irrogabili sono previste nel sistema disciplinare aziendale approvato in seno al Modello 231 a cui si rinvia.

Comunicazione e monitoraggio

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate con cadenza annuale nel rendiconto annuale.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di rischio 231.

Per tutto quanto non previsto nel presente documento si rimanda alle Linee Guida ANAC emesse in materia.

DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALANTE (DA STAMPARE SEPARATAMENTE ED INSERIRE IN BUSTA DIVERSA DA QUELLA CONTENENTE IL MODULO DI SEGNALAZIONE)

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE*	
DENOMINAZIONE SOCIETÀ*	
QUALIFICA PROFESSIONALE*	
SEDE DI SERVIZIO*	
NUMERO TELEFONICO e/o INDIRIZZO MAIL *	

* i dati suindicati sono obbligatori in quanto necessari al fine di gestire la segnalazione. In caso di mancata indicazione del numero telefonico e dell'indirizzo mail, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, la segnalazione non sarà gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing ed eventualmente sarà trattata come segnalazione ordinaria

Trasmetto la segnalazione contenuta nel modulo di segnalazione allegato

Si allega documento di riconoscimento del segnalante

CAMPI OBBLIGATORI

□ dichiaro di aver letto e compreso la procedura/protocollo disciplinante le segnalazioni

CAMPO FACOLTATIVO

□ Per la presente segnalazione si intende mantenere riservata la propria identità e quella degli altri soggetti previsti dalla legge e beneficiare tutti delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni

_____, __/__/____

Firma del segnalante

MODELLO DI SEGNALAZIONE TRAMITE CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA (DA STAMPARE SEPARATAMENTE ED INSERIRE IN BUSTA DIVERSA DA QUELLA CONTENENTE I DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALANTE)

DENOMINAZIONE SOCIETÀ: _____

DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	

LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO	□ condotte illecite e reati rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 2) d.lgs. 24/2023);

DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	

AUTORE/I DEL FATTO OGGETTO DI SEGNALAZIONE (Generalità es. nome e cognome)	

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	

EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

☐ Per la presente segnalazione si intende mantenere riservata la propria identità e quella degli altri soggetti previsti dalla legge e beneficiare tutti delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni