



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING  
AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023: SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE  
E DISCIPLINA DI TUTELA DEL SEGNALANTE

INDICE:

1. Premesse, scopi e riferimenti normativi
2. Definizioni
3. La segnalazione (whistleblowing)
  - 3.1 Oggetto e contenuti della segnalazione
  - 3.2 Soggetto segnalante, contesto lavorativo e facilitatore
  - 3.3 Modalità e canali di segnalazione interna
  - 3.4 Incaricati alla gestione della segnalazione e procedimento
  - 3.5 Riservatezza e divieto di ritorsione
  - 3.6 Segnalazioni esterne
  - 3.7 Divulgazione pubblica

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 28.05.2024

## 1. PREMESSE, SCOPI E RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Procedura ha lo scopo di istituire e di definire i canali interni e le procedure per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni previste e disciplinate dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (c.d. decreto Whistleblowing), tenendo conto di quanto indicato in merito anche dalle Linee guida emanate da ANAC autorità nazionale anticorruzione (luglio 2023), dalla Guida operativa per gli enti privati emanata da Confindustria (ottobre 2023) e dalle indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali in applicazione del General Data Protection Regulation (GDPR) UE 2016/679. Per tutto quanto non dettagliato dalla Procedura, si rimanda alle norme di legge e ai regolamenti citati.

Per favorire l’emersione di condotte illecite, le segnalazioni potranno essere rese anche in forma anonima.

## 2. DEFINIZIONI

Ai fini della Procedura i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

- a. **Ente:** si intende IFOA;
- b. **Violazioni:** comportamenti, attivi o omissioni, che ledono l’interesse pubblico, o l’integrità dell’amministrazione pubblica, o l’integrità dell’ente privato e che consistono in:
  - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - 2) illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei relativi modelli;
  - 3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’Allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (anche se non indicati nell’Allegato al D.Lgs. 24/2023), relativi ai settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - 4) comportamenti che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
  - 5) comportamenti che riguardano il mercato interno che compromettano la libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali;
  - 6) comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni dell’Unione nei settori indicati.
- c. **Informazioni sulle violazioni:** le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’Ente con cui il segnalante (o colui che sporge denuncia ad autorità giudiziaria o contabile) intrattiene un rapporto definito dai commi 3 e 4 dell’articolo 3 del D.Lgs. 24/2023 – dettagliati nel seguito della Procedura – o che riguardano condotte volte ad occultare violazioni;
- d. **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- e. **Segnalazione interna:** la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali predisposti dall’Ente, idonei a recepire le segnalazioni scritte, sia in forma analogica sia in forma digitale (piattaforma informatica crittografata), e le segnalazioni orali (tramite linea telefonica dedicata, messaggistica vocale, incontro diretto con il gestore della segnalazione);

- f. **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite canali esterni all'Ente previsti dall'articolo 7 del D.Lgs. 24/2023, come dettagliati nel seguito della Procedura;
- g. **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- h. **Persona segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione (o la divulgazione pubblica) di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- i. **Facilitatore:** la 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;
- j. **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti definiti dai commi 3 e 4 dell'articolo 3 del D.Lgs. 24/2023 – meglio dettagliati a seguire – attraverso e quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione (o di divulgazione pubblica o di denuncia ad autorità giudiziaria o contabile);
- k. **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione (interna o esterna o nella divulgazione pubblica) come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata (o divulgata pubblicamente);
- l. **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, attivo o omissivo, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (o della denuncia ad 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;
- m. **Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- n. **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

### 3. LA SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)

#### 3.1 Oggetto e contenuti della segnalazione

Le segnalazioni devono avere ad oggetto violazioni, come individuate al precedente punto 2. Ad ulteriore chiarimento:

- il Codice Etico e il Modello Organizzativo di IFOA, parte generale e parte speciale, sono pubblicati rispettivamente sul sito web di IFOA al link <https://www.ifo.it/chi-siamo/codice-etico/> e sulla Intranet dell'Ente dedicata ai dipendenti.

Non possono essere oggetto di segnalazione rilevante ai fini della presente Procedura:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti con figure sovraordinate (ad esempio vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Ente);
- segnalazioni di violazioni laddove gli atti dell'Unione europea o nazionali già prevedano per tali violazioni apposite procedure di segnalazione;
- segnalazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o voci. Inoltre il Segnalante – per consentire al gestore della Segnalazione di svolgere le dovute verifiche sui fatti esposti – deve fornire tutti gli elementi utili affinché la Segnalazione sia sufficientemente chiara, circostanziata, fondata su elementi precisi e, se possibile, corredata da documentazione a supporto.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve riportare informazioni caluniose e/o diffamatorie; tali informazioni possono infatti dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni disciplinari.

### **3.2 Soggetto segnalante, contesto lavorativo e facilitatore**

La persona che effettua la segnalazione occorre che sia venuto a conoscenza delle informazioni sulle violazioni nell'ambito del proprio contesto lavorativo, con ciò intendendosi:

- (i) lavoratore subordinato, ivi compresi il lavoratore occasionale, intermittente, somministrato, in apprendistato, con rapporto di lavoro accessorio;
- (ii) lavoratore autonomo e il titolare di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso IFOA, ivi inclusi i contratti d'opera;
- (iii) lavoratore o collaboratore che svolge la propria attività lavorativa (fornisce beni o servizi o realizza opere);
- (iv) libero professionista e consulente che prestano la propria attività presso IFOA;
- (v) volontario o tirocinante, retribuito o non retribuito, che prestano la propria attività presso l'Ente;
- (vi) componente degli organi dell'Ente (partecipante, amministratore, revisorie) o rappresentante, anche nel caso di funzioni esercitate in via di mero fatto;

La segnalazione è inoltre possibile anche qualora i rapporti suddetti non siano ancora iniziati (ad es. processo di selezione o altre fasi precontrattuali, periodi di prova) oppure successivamente allo scioglimento del rapporto, sempre che le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto.

Il Segnalante – qualora lo ritenga opportuno – potrà indicare altri soggetti dai quali farsi assistere, anch'essi oggetto di protezione qualora possibili destinatari di ritorsioni. In tale caso si parla di "facilitatore", ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione (fornendo consulenza o sostegno), operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Per colleghi di lavoro dovranno intendersi coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente (*coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante, con esclusione quindi di ex colleghi o di coloro che con il Segnalante abbiano rapporti meramente sporadici, occasionali, episodici*). Il facilitatore potrebbe anche essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali.

Inoltre il facilitatore potrebbe essere anche una persona legata al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Sulla nozione di "stabile legame affettivo" le Linee guida di ANAC prevedono che "*tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica.*".

### 3.3 Modalità e canali di Segnalazione interna

Per la ricezione di segnalazioni IFOA ha istituito i canali interni descritti a seguire, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la corretta gestione delle segnalazioni, ancorché anonime.

#### Segnalazioni in forma scritta

- Piattaforma digitale crittografata disponibile all'indirizzo <https://ifoa.wallbreakers.it>. La piattaforma fornisce istruzioni per il suo uso e consente di scegliere tra più opzioni e funzioni. Questo canale di segnalazione, istituito in attuazione del decreto Whistleblowing, è quello preferibile per una maggiore tutela della riservatezza e per una più funzionale gestione dell'intero iter di segnalazione.
- Cassetta protetta da chiave, collocata nel locale fotocopiatrici della sede di IFOA di Reggio Emilia.
- Servizio postale, con missiva all'indirizzo  
IFOA – Istituto Formazione Operatori Aziendali  
Agli incaricati alla gestione delle segnalazioni  
Via Gianna Giglioli Valle, 11 – 42124 Reggio Emilia  
In tale caso è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del Segnalante e la seconda con la Segnalazione, ed entrambe dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata".

#### Segnalazioni in forma orale

- Linea telefonica dedicata 05221770150, con possibilità di lasciare messaggi vocali che confluiscono direttamente sulla piattaforma digitale crittografata adottata dall'Istituto e menzionata sopra;
- Incontro diretto con gli incaricati alla gestione della segnalazione. Per richiedere un incontro si consiglia di utilizzare una delle sopra indicate modalità di contatto.

La gestione della segnalazione è effettuata da un team di tre componenti incaricati dal Consiglio di Amministrazione della gestione delle segnalazioni (di seguito anche indicati come "Incaricati").

I nominativi degli stessi saranno diffusi attraverso ordine di servizio emanato dal Direttore Generale, comunicati e/o pubblicati nel rispetto degli eventuali limiti e secondo le disposizioni che regolano la materia.

Il Segnalante, a garanzia di riservatezza e di tutela, non dovrà utilizzare indirizzi email di IFOA, bensì utilizzare soltanto i canali e i recapiti sopra indicati.

Relativamente al canale di segnalazione a mezzo piattaforma digitale, sono inoltre previste le seguenti figure:

- custode della riservatezza dell'identità del segnalante in caso di segnalazione non anonima. La piattaforma, a maggior garanzia di imparzialità e di riservatezza, prevede che il nominativo del Segnalante venga mantenuto disgiunto dalla Segnalazione e reso disponibile agli Incaricati soltanto in caso di loro richiesta al custode.
- amministratore di sistema.

A queste figure la piattaforma non consentirà in alcun caso di vedere/conoscere l'identità del segnalante o qualsiasi altra informazione o documento relativi alla segnalazione.

Il custode della riservatezza e l'amministratore di sistema saranno incaricati dal Direttore Generale e i loro nominativi saranno diffusi attraverso ordine di servizio emanato dal Direttore Generale, comunicati e/o pubblicati nel rispetto degli eventuali limiti e secondo le disposizioni che regolano la materia.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente, attraverso una telefonata o un incontro con gli Incaricati alla gestione delle Segnalazioni, gli stessi faranno da facilitatori, previo consenso del Segnalante, affinché si utilizzi la

piattaforma digitale per un tracciamento ottimale della segnalazione. Diversamente sarà comunque necessario, previo consenso del Segnalante, documentare la segnalazione mediante verbale. Il Segnalante dovrà verificare, rettificare e confermare il verbale ed apporre la propria sottoscrizione. La documentazione sarà conservata a cura degli Incaricati presso archivi esterni ad IFOA; tali archivi dovranno essere accessibili solo agli Incaricati. La Segnalazione effettuata oralmente ed il relativo verbale verranno comunque registrati nella piattaforma digitale di gestione delle segnalazioni, al fine di tenerne traccia e di garantire il rispetto di precisi termini di conservazione.

### **3.4 Incaricati alla gestione della segnalazione e procedimento**

Gli Incaricati alla gestione delle Segnalazioni:

- Sono responsabili della segnalazione e della verifica sulla sua fondatezza e della gestione. Sono tenuti al rispetto dei principi di imparzialità, equità, trasparenza e riservatezza ed effettuano ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- Rilasciano al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione, tramite gli stessi canali di ricezione della Segnalazione, entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione;
- Possono contattare, se noto, il Segnalante qualora ritenessero la segnalazione eccessivamente generica ovvero corredata da documentazione non appropriata, al fine di richiedere ulteriori elementi utili allo svolgimento delle attività di verifica. Il segnalante potrà essere contattato, anche qualora la sua identità non sia nota, se il canale da questo utilizzato per la segnalazione sia la piattaforma digitale dedicata, poiché tale strumento consente questa funzione.

#### Conflitto di interessi

Qualora un componente del team incaricato della gestione delle Segnalazioni si trovi in conflitto di interesse rispetto alla Segnalazione stessa, lo stesso dovrà astenersi dal partecipare alla gestione della Segnalazione. In particolare nei casi in cui:

- Il componente coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione;
- La segnalazione possa coinvolgere interessi propri del componente, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di grave inimicizia;

ed in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

#### Verifiche preliminari: procedibilità e ammissibilità della Segnalazione

Per poter dare corso al procedimento, gli Incaricati dovranno anzitutto verificare la sussistenza dei presupposti della Segnalazione (il segnalante è un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e l'oggetto della segnalazione rientra tra gli ambiti di applicazione del decreto Whistleblowing). Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa – previa comunicazione al Segnalante – potrà essere gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'Ente per tali violazioni.

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal decreto Whistleblowing, gli Incaricati ne verificano l'ammissibilità, ovvero:

- Recapito del Segnalante attraverso il quale comunicare;
- Circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, eventuali modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- Generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, gli Incaricati procedono all'archiviazione della Segnalazione.

### Istruttoria e accertamenti

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni dell'Ente è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa – che gli Incaricati assicurino ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. Laddove necessario per lo svolgimento delle verifiche, l'identità del Segnalante potrà essere rilevata ai soggetti terzi coinvolti nelle verifiche, sotto obbligo di riservatezza, soltanto con il consenso espresso del Segnalante.

Sulla base degli elementi raccolti, gli Incaricati potranno:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (Direzione Generale, management dell'Ente, ufficio risorse umane).

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

### Riscontro al Segnalante

Il gestore della segnalazione deve fornire un riscontro al Segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Non sarà necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi qualora la fattispecie richieda, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore; pertanto il riscontro, alla scadenza del termine dei tre mesi, potrà essere definitivo se l'istruttoria è terminata, oppure interlocutorio, sull'avanzamento dell'istruttoria, se l'istruttoria non fosse ancora terminata.

Al Segnalante verrà dato riscontro in merito al procedimento aperto, anche nel caso di improcedibilità o inammissibilità della Segnalazione. Tale riscontro sarà possibile solo qualora il Segnalante abbia utilizzato canali di segnalazione – o fornito informazioni – che diano agli Incaricati la possibilità di contattarlo. A titolo meramente esemplificativo, il Segnalante potrà essere contattato, anche qualora la sua identità non sia nota, se il canale da questo utilizzato sia la piattaforma digitale dedicata, essendo prevista tale funzione.

### Flussi informativi

Qualora la segnalazione dovesse riguardare comportamenti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 dovrà essere immediatamente informato l'Organismo di Vigilanza affinché partecipi all'istruttoria o ne segua l'andamento. Inoltre l'ODV dovrà ricevere un aggiornamento periodico su tutte le segnalazioni pervenute, sulla loro gestione e sulla funzionalità del sistema. Tale aggiornamento periodico sarà trasmesso anche al Consiglio di Amministrazione di IFOA.

### **3.5 Riservatezza e divieto di ritorsione**

Tutte le fasi dell'attività di gestione della Segnalazione devono essere tracciate e archiviate dagli Incaricati, a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato; durante tutte le fasi, gli Incaricati dovranno tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di tutte le persone coinvolte o menzionate nella segnalazione. La documentazione relativa ad ogni Segnalazione è conservata per il tempo necessario allo svolgimento delle attività di gestione delle Segnalazioni, fermi i diritti riconoscibili in capo al Segnalante ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e del decreto Whistleblowing. L'informativa sul trattamento dei dati personali del Segnalante è disponibile all'indirizzo <https://www.privacylab.it/informativa.php?09395466512>.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui questa può evincersi non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, a persone diverse da quelle incaricate a ricevere o a dare

seguito alle Segnalazioni; qualora la segnalazione dovesse riguardare comportamenti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 dovrà essere immediatamente informato l'Organismo di Vigilanza affinché partecipi all'istruttoria o ne segua l'andamento e, pertanto, anche i suoi componenti potranno venire a conoscenza dell'identità del Segnalante.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui questa può evincersi possono essere rivelate, solo con il consenso espresso del Segnalante, qualora:

1. necessario ai fini dello svolgimento delle verifiche;
2. nel procedimento disciplinare contro il segnalato l'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato;
3. nelle procedure di segnalazione, interna o esterna, la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le medesime garanzie di riservatezza dell'identità sono dovute anche alla persona segnalata, al facilitatore, alle persone comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione.

Il segnalato ha diritto di essere informato della segnalazione soltanto nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica della Segnalazione. La funzione di IFOA titolare dei procedimenti disciplinari ha gli stessi doveri di riservatezza degli Incaricati alla Gestione delle Segnalazioni.

IFOA non deve consentire o tollerare nei confronti del Segnalante atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per misure ritorsive e/o discriminatorie si rimanda all'art. 17, comma 4, del D.Lgs. 24/2023. Le tutele contro gli atti di ritorsione o di discriminazione sono estese:

- alle persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che con lui hanno un rapporto abituale e corrente;
- alle attività di proprietà del Segnalante o per le quali lavora.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

Il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione deve informare esclusivamente, in modo circostanziato, ANAC.

### **3.6 Segnalazioni esterne**

Il Segnalante ha la possibilità di effettuare una segnalazione esterna, ovvero una segnalazione trasmessa mediante l'utilizzo della piattaforma informatica predisposta da ANAC presente sul sito dell'Autorità in apposita sezione (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>). Tale sistema viene ritenuto da ANAC il maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione (i dati della segnalazione sono infatti crittografati e sono adottati sistemi per rendere l'identità del segnalante accessibile solo se necessario alla gestione della segnalazione). ANAC rende altresì disponibili i seguenti canali:

- Servizio telefonico con operatore (appartenente ad ANAC) che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma unitamente al file audio della registrazione;
- Incontri diretti, a fronte di richiesta motivata, fissati entro termini ragionevoli, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore.

Il decreto Whistleblowing prevede che il Segnalante possa ricorrere alla procedura esterna di segnalazione solo qualora:

- a) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno, oppure non è stato attivato, oppure non è conforme a quanto previsto dal decreto Whistleblowing;
- b) il Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte degli Incaricati;
- c) il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete allegate e informazioni effettivamente acquisibili (dunque non su semplici illazioni), che se effettuasse una Segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione di specifiche circostanze del caso concreto oppure questa potrebbe determinare il rischio di ritorsioni;
- d) il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante potrà inoltre ricorrere alla segnalazione esterna ad ANAC qualora uno o più componenti del team di gestione della segnalazione sia in conflitto di interessi rispetto alla specifica segnalazione.

Per potere essere ammissibile la segnalazione ad ANAC dovrà indicare il nome e il recapito del segnalante, i fatti oggetto di segnalazione, l'ente in cui i fatti sono avvenuti, l'ente nel cui contesto lavorativo il segnalante opera ed il profilo professionale ricoperto, la descrizione sintetica delle modalità con cui il whistleblower è venuto a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione.

### **3.7 Divulgazione pubblica**

Con l'entrata in vigore del decreto Whistleblowing, il segnalante potrà inoltre beneficiare della protezione anche ricorrendo al canale della cd. divulgazione pubblica, ovvero attraverso la stampa o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (a titolo meramente esemplificativo, i social network e i nuovi canali di comunicazione).

Alla luce delle potenzialità altamente lesive per l'ente qualora una denuncia fosse effettuata in assenza di giustificati motivi o di fondati elementi comprovanti, per ricorrere alla divulgazione pubblica deve ricorrere almeno una delle condizioni indicate a seguire:

- il segnalante ha previamente utilizzato i canali interni e/o esterni sopra descritti, ma non vi è stato riscontro o seguito entro i termini previsti dal decreto Whistleblowing;
- il segnalante ritiene sussistano fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", quali una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, tale da richiedere che la violazione sia tempestivamente svelata e con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- il segnalante giudica sussistano fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito (a titolo meramente esemplificativo, pericolo di distruzione delle prove, comportamenti dolosi all'interno dell'ente o collusione con l'autorità autorità preposta).

In tutti i casi, i motivi che legittimano la segnalazione esterna dovranno fondarsi su circostanze concrete, da allegate alla segnalazione, ed informazioni acquisibili.

Qualora il segnalante non riveli la propria identità ricorrendo a pseudonimo o nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione attraverso divulgazione pubblica come una segnalazione anonima e ne curerà registrazione e conservazione.