

POLICY WHISTLEBLOWING

In tema di adeguata protezione del whistleblower, a seguito dell’approvazione e della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del d.lgs. n. 24/2023 è stata data attuazione alla Direttiva UE n. 1937/2019 (c.d. “Direttiva Whistleblowing”), con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti e implementare dei canali di segnalazione che consentano di tutelare i segnalanti da eventuali ritorsioni, aiutandoli a denunciare (anche anonimamente) gli eventuali atti illeciti o irregolari.

DEFINIZIONI

Segnalazione whistleblowing	Comunicazione inviata al soggetto competente che rientra nell’ambito del d. lgs. 24/2023
Canale interno di segnalazione	Canale istituito dalla società, a cui inviare le segnalazioni in forma scritta o orale
Canale esterno di segnalazione	Canale istituito presso ANAC
Divulgazione pubblica	Modalità di segnalazione consistente nel rendere di pubblico dominio determinate informazioni a mezzo social o stampa
Violazione	Illecito oggetto della segnalazione, i cui contenuti sono meglio definiti al paragrafo 4 “Oggetto della segnalazione”
Segnalante/whistleblower	Colui che effettua la segnalazione whistleblowing
Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e opera nel medesimo contesto lavorativo fornendo, ad esempio, consulenza e sostegno
Persona coinvolta	Soggetto menzionato all’interno della segnalazione in quanto colpevole o comunque implicato nella violazione stessa
Gestore del canale di segnalazione	Persona giuridica o fisica dotata di autonomia, indipendenza e imparzialità alla quale viene attribuita la gestione del canale interno istituito dalla Società.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

Medesimo contesto lavorativo	Medesimo rapporto di lavoro all'interno del quale vengono svolte le attività e sono state apprese le violazioni
D. lgs. 231	Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
Modello 231	Il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal d. lgs. 231, adottato dalla società

1) DESTINATARI DELLA NORMATIVA

Dal 17 dicembre 2023, la normativa si applica ai soggetti del settore privato che:

- Hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di almeno 50 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato
- **Si occupano dei c.d. Settori sensibili** (Mercati dei servizi finanziari e dei capitali dell'unione e nei settori bancario, del credito, dell'investimento, **dell'assicurazione e riassicurazione**, delle pensioni professionali o dei prodotti pensionistici individuali, dei titoli, dei fondi di investimento, dei servizi di pagamento), **anche sotto il limite di 50 lavoratori subordinati**
- Adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001¹, indipendentemente dalle dimensioni organizzative (intendendosi con ciò indipendentemente dal fatto che abbiano raggiunto o meno la media di 50 lavoratori subordinati).

2) SCOPO E AMBITO APPLICATIVO DELLA POLICY

Ai fini di un corretto adeguamento della società a quanto previsto dal d. lgs. 24/2023, è stato istituito un canale di segnalazione interno a cui inoltrare le segnalazioni, e nel corso di questo documento verranno fornite tutte le informazioni necessarie affinché i soggetti legittimati e tutelati previsti dal decreto possano agire in totale autonomia nell'effettuare le segnalazioni (sia attraverso il canale interno che attraverso il canale esterno), siano a conoscenza di come quest'ultime verranno trattate (in virtù del principio di trasparenza) e delle tutele per loro previste.

¹ D.lgs. che si inserisce nel più ampio tema della responsabilità di impresa. Il decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi conseguenti ai reati espressamente disciplinati. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società/associazioni anche prive di personalità giuridica. Il decreto 231/2001 individua nel MOG 231 (Modello Organizzativo e di Gestione) un insieme di protocolli (contenente la definizione della struttura aziendale) che, se correttamente applicato, riduce il rischio per le imprese di essere coinvolte in reati commessi a vantaggio della società o dei dipendenti, chiedendo l'esclusione dalle accuse o una limitazione delle responsabilità derivanti dai reati sanzionabili contenuti nel d.lgs. 231.

3) SOGGETTI LEGITTIMATI AD EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

- *Lavoratori subordinati* (ivi compresi, ad esempio, i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio; o i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali)
- *Lavoratori autonomi* che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato (ivi compresi i titolari di un rapporto di collaborazione)
- *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 che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni.
- *Azionisti (persone fisiche)* che detengono azioni all'interno della società. Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società
- *Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza*, all'interno della società. Si pensi, ad esempio, ai componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza

4) ULTERIORI SOGGETTI TUTELATI

- *Il facilitatore* (persona fisica che aiuta il segnalante ad effettuare la segnalazione e opera nel medesimo contesto lavorativo fornendo, ad esempio, consulenza e sostegno)
- *Le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo* (ad esempio si pensi a un rapporto di convivenza) o *parentela entro il quarto grado*
- *I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante* (es. soggetti legati da un rapporto di amicizia)

5) OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

- *Violazioni del diritto nazionale*
 - i. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (ad es, si pensi alla vendita di polizze "fantasma", appropriazione del premio assicurativo, etc.)
 - ii. Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazione dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. 231/2001 (ad es. corruzione tra privati, illecita concorrenza con minaccia o violenza, frode nell'esercizio del commercio, false comunicazioni sociali, formazione fittizia del capitale ecc.)
- *Violazioni del diritto dell'UE*
 - i. Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali (appalti pubblici, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei

- consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi)
- ii. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (es: frodi, corruzione)
 - iii. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno²
 - iv. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE (es: pratiche abusive quali prezzi cd predatori, che contravvengono alla tutela della libera concorrenza)

Per quanto riguarda i soggetti privati, l'oggetto della segnalazione e i canali utilizzabili variano a seconda dell'appartenenza ad uno dei gruppi del settore privato:

- Gli enti che operano nei settori cd "sensibili"³ (indipendentemente dal numero di lavoratori subordinati) e gli enti con una media di almeno 50 lavoratori possono segnalare violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento (con utilizzo del canale interno/esterno/divulgazione pubblica)
- Gli enti che adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001 e con meno di 50 lavoratori possono segnalare violazioni del d. lgs. 231/2001 (con utilizzo del canale interno)
- Gli enti che adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001 con una media di almeno 50 lavoratori possono segnalare violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento (con utilizzo del canale interno/esterno/divulgazione pubblica) e violazioni del d. lgs. 231/2001 (con utilizzo del canale interno)

6) SEGNALAZIONI NON AMMESSE

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. In questi casi sarà opportuno segnalare tutte le violazioni e irregolarità all'Ispettorato del lavoro.
- Violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (es. tutela dell'ambiente, servizi finanziari, sicurezza dei trasporti, riciclaggio e terrorismo)
- 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.

² Es violazioni in materia di concorrenza

³ Mercati dei servizi finanziari e dei capitali dell'unione e nei settori bancario, del credito, dell'investimento, **dell'assicurazione e riassicurazione**, delle pensioni professionali o dei prodotti pensionistici individuali, dei titoli, dei fondi di investimento, dei servizi di pagamento

7) CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni potranno essere inviate attraverso i seguenti canali:

- **Interno**, gestito anche da un soggetto esterno, come meglio approfondito nel paragrafo successivo
- **Esterno presso ANAC**
 - Se il canale interno obbligatorio non è attivo oppure è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti pubblici/privati e alle modalità di presentazione delle segnalazioni
 - Se è già stata effettuata una segnalazione interna, ma questa non ha avuto seguito
 - Se il segnalante ha ragionevoli motivi di ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o possa determinare dei rischi di ritorsione
 - Se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

Le segnalazioni ad ANAC possono essere presentate:

- Mediante piattaforma informatica raggiungibile al seguente link [Whistleblowing - Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023 \(anticorruzione.it\)](https://www.anticorruzione.it/whistleblowing), che costituisce il canale prioritario di segnalazione
- Oralmente, attraverso servizio telefonico e parlando con un operatore competente, componente dell'ufficio ANAC
- Tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole
- **Divulgazione pubblica**
 - Se è stato previamente utilizzato il canale interno ed anche quello esterno (Anac), ma non vi è stata una risposta entro termini ragionevoli
 - Se la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli
 - La persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha ragionevole motivo di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
 - Il segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito
- **Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile**

8) CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

La società ha deliberato di avvalersi di un gestore esterno delle segnalazioni e mette a disposizione del segnalante più canali di trasmissione, dandone informativa alle rappresentanze sindacali:

- **In forma scritta**

- Con comunicazione, tramite modulo specifico, a mezzo posta ordinaria al seguente indirizzo: whistleblowing@assicompliance.it, accessibile solo dal Gestore delle segnalazioni, tramite modulo specifico. Si sottolinea che, ai fini di una maggiore tutela della riservatezza, non è consentito utilizzare la propria e-mail aziendale per l'invio della segnalazione.
- con comunicazione, tramite modulo specifico, da inviare a **mezzo raccomandata** al gestore delle segnalazioni. In questo caso, è necessario che la segnalazione venga inserita all'interno di tre buste chiuse⁴: la prima contenente il modulo con i dati identificativi del segnalante (unitamente alla fotocopia di un documento di identità), la seconda contenente il modulo della segnalazione. Entrambe verranno poi inserite all'interno di una busta chiusa recante la dicitura "RISERVATA – AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE", in maniera tale da dichiarare di volere beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing⁵
La busta dovrà essere inviata a: Società Inlife Advisory S.r.l., indirizzo: Corso Vittorio Emanuele 74, 10121, Torino (TO)

- **In forma orale**

- Tramite comunicazione verbale al seguente **numero dedicato: 800 594156**
- Mediante **incontro diretto** con il gestore delle segnalazioni attraverso richiesta pervenuta tramite comunicazione verbale al numero telefonico dedicato (avendo cura di non anticipare i contenuti della segnalazione): **800 594156**
Il gestore esterno delle segnalazioni provvede a fissare l'appuntamento in tempi ragionevoli (10 – 15 gg), in ambienti e orari che garantiranno la riservatezza del segnalante. Tale incontro sarà documentato mediante registrazione, su supporto durevole o mediante verbale dettagliato (dell'incontro stesso), e il segnalante avrà il diritto di verificare/rettificare/approvare il verbale tramite propria firma. Laddove la segnalazione dovesse essere inoltrata a soggetto diverso da quello preposto per la gestione delle stesse, questi provvederà a trasmetterla **entro sette giorni** al gestore delle segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Si ricorda che, ai fini dell'ammissibilità, le segnalazioni devono risultare chiare circa:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti

Dunque, verranno ritenute inammissibili le segnalazioni:

- prive degli elementi essenziali di cui sopra
- di contenuto generico, tali da non consentire la comprensione al gestore delle segnalazioni

⁴ Ai fini della protocollazione riservata

⁵ Soprattutto al fine di gestire correttamente l'eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore

- manifestamente infondate circa gli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore.

Il segnalante ha la facoltà di inviare segnalazioni anonime (sprovviste di dati che consentano di identificarlo), purché debitamente circostanziate, fermo restando che queste verranno trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie. Le tutele previste per il segnalante (riservatezza, ritorsioni e limitazioni di responsabilità) si applicheranno anche in caso di segnalazione anonima, qualora la persona segnalante venisse successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della segnalazione o comunque qualora il segnalante fosse comunque identificabile. Nell'invio di una segnalazione anonima, è importante che il segnalante specifichi trattarsi di una segnalazione whistleblowing.

9) PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Una volta effettuata la segnalazione, l'iter procedimentale che il gestore delle comunicazioni seguirà è il seguente:

1. Rilasciare al whistleblower un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione**
2. Verificare la procedibilità della segnalazione e accertare l'ammissibilità della segnalazione
3. Mantenere il dialogo con il segnalante
4. Dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute, rispettando tempistiche ragionevoli e la protezione dei dati.
5. Avviare l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. In questa fase, al segnalante potranno essere richiesti ulteriori chiarimenti e informazioni.
6. Fornire un riscontro al segnalante, al termine dell'istruttoria, **entro il termine di tre mesi**. Con "riscontro" si fa riferimento alla comunicazione al whistleblower relativamente al seguito che si intende dare alla segnalazione stessa. Questa può avere tre tipi di contenuti:
 - a) Comunicazione di archiviazione della segnalazione, adeguatamente motivata, qualora si ravvisasse infondatezza della stessa
 - b) Comunicazione di avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione
 - c) Comunicazione sulle attività svolte fino a quel momento e/o le attività che si intendono svolgere. Può accadere infatti che, per determinate segnalazioni, sia richiesto un tempo maggiore di tre mesi per le dovute verifiche.

È importante sottolineare che, nel caso di invio di segnalazioni anonime, il gestore delle segnalazioni non potrà mantenere i contatti con il segnalante.

10) SANZIONI

Ai sensi del d. lgs. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico sia nel settore privato, una sanzione che varia *da 10.000 a 50.000 euro*:

- quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla, abbia commesso ritorsioni o abbia violato l'obbligo di riservatezza
- quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in questo caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo, identificato con il responsabile della società
- quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in questo caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo, identificato con il responsabile della società
- quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni

È invece prevista, per il segnalante, una *sanzione* compresa tra 500 e 2.500 euro nel caso in cui venisse accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

11) LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Come da d. lgs. 24/2023, al whistleblower viene garantita la tutela della riservatezza, con ciò intendendosi la garanzia che la Sua identità (e qualsiasi altra informazione che possa far desumere, direttamente o indirettamente, tale identità) non verrà rivelata ad altri soggetti che non siano quelli preposti alla gestione della segnalazione effettuata. La riservatezza, dunque, si estende anche alla documentazione allegata alla segnalazione. Il disvelamento dell'identità può avvenire solo ed esclusivamente previo consenso espresso della persona segnalante. Tale riservatezza sarà garantita durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione.

Nel d. lgs. vengono, però, disciplinati due casi in cui, oltre al consenso espresso del segnalante, nel caso di disvelamento dell'identità, è necessario che il segnalante riceva una previa motivazione scritta alla base dello stesso:

1. Il primo caso si verifica nel caso in cui il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile alla difesa del soggetto presunto autore della condotta segnalata, nei cui confronti è stato avviato un procedimento disciplinare.
2. Il secondo caso si verifica nel caso in cui il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Tale riservatezza, si estende anche ad altri soggetti: al facilitatore, al segnalato e altri soggetti coinvolti o menzionati all'interno della segnalazione⁶. Alla base di ciò, la necessità di tutelare i diritti di coloro che potrebbero subire danni all'immagine o alla reputazione, prima ancora che venga dimostrata la loro estraneità o la loro responsabilità per i fatti segnalati.

⁶ Si pensi, ad esempio, ad una persona indicata come testimone dei fatti segnalati

Tale principio subisce una deroga nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie. In questo caso, la tutela della riservatezza è garantita nei confronti dell'identità del segnalante, non anche nei confronti della persona coinvolta o menzionata⁷.

La tutela della riservatezza verrà garantita anche nel caso in cui la segnalazione dovesse pervenire a un soggetto diverso da quello preposto per la gestione delle segnalazioni, fermo restando che quest'ultime verranno, tempestivamente e senza ritardo, trasmesse ai soggetti competenti.

12) LA TUTELA CONTRO LE RITORSIONI

L'Art 2, co.1, lett. m), del d.lgs. 24/2023 definisce il termine "ritorsione" come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto". Siamo quindi di fronte ad una definizione estensiva del termine, che può comprendere comportamenti, atti o anche omissioni, anche solo "tentati o minacciati", che provocano o possono provocare un danno ingiusto (in via diretta o indiretta).

Il suddetto d. lgs. fornisce un elenco, se pur non esaustivo⁸, delle ritorsioni:

1. licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
2. retrocessione di grado o mancata promozione;
3. mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
4. sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. note di demerito o referenze negative;
6. adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
7. coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
8. discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
9. 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;
10. mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
11. 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;
12. 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;
13. conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
14. annullamento di una licenza o di un permesso;
15. richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

⁷ Ad esempio, se fosse garantita la riservatezza delle persone indicate come testimoni, l'Autorità giudiziaria si priverebbe di elementi fondamentali per la risoluzione del caso cui è chiamata ad esprimersi.

⁸ Può costituire una ritorsione, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una revoca ingiustificata di incarichi etc

Il decreto prevede che le comunicazioni di ritorsioni siano trasmesse esclusivamente ad Anac. Laddove il segnalante erroneamente effettui la comunicazione a soggetti diversi da ANAC, questi sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, comunicando tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Elemento di novità è che la nuova disciplina include tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC le presunte ritorsioni anche coloro che subiscono ritorsioni in ragione di una connessione con il segnalante. Costoro sono: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante.

Perché si possa applicare il regime di protezione contro le ritorsioni, risulta inoltre necessario che vi sia una consequenzialità tra la segnalazione e la lamentata ritorsione, deducibile da elementi oggettivi forniti dal segnalante; che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d. lgs. 24/2023 e che, da parte del segnalante, ci fosse una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere, con esclusione dunque delle mere "voci di corridoio".

Qualora il whistleblower dimostrasse di avere effettuato una segnalazione e che, a seguito della stessa, abbia subito una ritorsione, l'onere della prova non ricade in capo al segnalante, bensì spetta al soggetto che ha messo in atto la presunta ritorsione provare che quest'ultima non sia in alcun modo connessa alla segnalazione. Ciò vale nell'ambito dei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali. Questa misura rimane valida solo per il segnalante/denunciante/divulgatore pubblico, ma non si applica agli altri soggetti tutelati dal decreto. Su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio.

In merito alle sanzioni, abbiamo già visto come quelle amministrative siano comprese in un range tra 10.000 e 50.000 euro; a queste vanno aggiunte la nullità della misura ritorsiva e, in caso di licenziamento, il reintegro nel posto di lavoro. Si configura responsabilità non solo in capo a coloro che hanno adottato l'atto ritorsivo, ma anche in capo a coloro i quali abbiano in un qualche modo suggerito l'adozione dello stesso, così producendo effetto negativo anche nei loro confronti (es: sanzione disciplinare).

I soggetti del settore privato devono fornire chiare indicazioni sul sito istituzionale, affinché le comunicazioni siano correttamente trasmesse ad ANAC.

13) LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA'

Oltre alle tutele di cui sopra (ritorsioni e riservatezza), sono previste per il segnalante delle limitazioni di responsabilità penale, civile e amministrativa rispetto alla divulgazione e alla rivelazione di determinate informazioni, in assenza delle quali vi sarebbero delle conseguenze per il segnalante stesso.

Ciò che è importante sottolineare è che tali limitazioni di responsabilità si attivano al verificarsi di determinate circostanze, espone qui di seguito:

- 1) Al momento della rivelazione, il segnalante ha fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. Tali informazioni devono quindi essere

indispensabili, e non vi devono essere ulteriori ragioni (es: non vi deve essere un fine vendicativo)

- 2) Il segnalante ha effettuato la segnalazione nel rispetto delle condizioni previste dal d. lgs. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni

Perché vi sia una limitazione di responsabilità, è necessario che sussistano e coesistano entrambe le condizioni.

Ciò resta valido non solo con riguardo alla rivelazione/diffusione di informazioni, ma anche rispetto a comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente, purché collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e necessari a rivelare la violazione. È necessario, dunque, che ci sia una stretta connessione tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica con quanto compiuto o omesso. Inoltre, il compimento degli atti, comportamenti, omissioni deve essere strettamente necessario (e quindi non superfluo) perché la violazione possa emergere.

Nel dettaglio, non si configura reato (con ciò intendendosi che è esclusa la responsabilità penale, civile, amministrativa) nei seguenti casi:

- 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.

Tale limitazione di responsabilità opera nel caso in cui il segnalante abbia avuto accesso a tali informazioni in modo lecito, e quindi non ne sia entrato in possesso commettendo un reato⁹.

14) TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati del segnalante, del segnalato e di qualunque altro soggetto menzionato o coinvolto all'interno della segnalazione, sono trattati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 sulla protezione dei dati e in conformità con il d. lgs. 24/2023. In particolare, saranno acquisiti attraverso il canale interno di segnalazione istituito dal Titolare in ottemperanza a quanto previsto dal d. lgs. 24/2023, verranno trattati esclusivamente dal Responsabile del trattamento ai sensi dell'art 28 del Regolamento (UE) 2016/679 e non saranno diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni di legge (per esempio, professionisti e altri fornitori esterni di servizi strettamente connessi alle attività di gestione delle segnalazioni di Whistleblowing ai sensi del D. lgs. 24/2023). Gli ulteriori principi rispettati in materia di trattamento dei dati personali sono i seguenti: Limitazione delle finalità; Liceità, correttezza e trasparenza; Minimizzazione dei dati; Integrità, disponibilità e riservatezza, Privacy by design e privacy by default. L'interessato, nelle persone del Segnalante o del Facilitatore, ha diritto di accedere in ogni momento ai dati che lo

⁹ Es: un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica

riguardano e di esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 al 22 del GDPR, per quanto applicabili. La base giuridica del trattamento è costituita dall'adempimento di un obbligo previsto dalla legge o dalla normativa comunitaria. I dati, le segnalazioni e la documentazione eventualmente allegata alle segnalazioni saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione, e comunque non oltre i 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione