

## **PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **("Whistleblowing")**

#### **PREMESSA**

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore nel nostro ordinamento la L. 179/2017 in tema di whistleblowing (termine inglese: *to blow the whistle* – soffiare il fischietto), disciplina volta a tutelare il dipendente che intenda segnalare condotte illecite, da possibili atti ritorsivi del datore di lavoro e/o da sanzioni che potrebbero arrivare sino al licenziamento.

Prima dell'introduzione della L. n. 179/2017, infatti, già le linee guida di Confindustria del marzo del 2014 dettavano delle regole da seguire per incentivare i segnalatori, prescrivendo la possibilità di prevedere, accanto alle sanzioni disciplinari, meccanismi premiali riservati a quanti avessero cooperato al fine dell'efficace attuazione del Modello, per esempio denunciando comportamenti individuali devianti.

Successivamente con il D. Lgs n. 129/2017 veniva introdotto l'art. 4-*undicies* del Testo Unico Finanza, che prevedeva l'adozione di procedure atte a garantire *"la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, fermo restando la regola che disciplinano le indagini o procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione"*.

Di recente, in data 10 marzo 2023, il Consiglio dei Ministri ha approvato il D. Lgs. n. 24 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"* in attuazione della Direttiva UE n. 2019/1937 (c.d. Direttiva Whistleblowing).

In particolare, il nuovo D. Lgs. 24/2023 ha l'intento di recepire le prescrizioni previste dalla Direttiva UE e di armonizzare la materia che disciplina il sistema delle segnalazioni interne agli enti, riconoscendo alle segnalazioni un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative e assicurando una tutela più strutturata ai segnalanti di imprese sia pubbliche che private.

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 o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare



all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni - dei soggetti che effettuano una segnalazione contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Tale protezione, oltre ad essere, ora, ulteriormente rafforzata, è anche estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità, per la concorrenza e per garantire il buon andamento e l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, di quelli di diritto privato e estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, che possono essere protetti per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica (tramite stampa o social media);
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- le specifiche sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e coinvolgimento a tal fine di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Per segnalare ogni azione scorretta, disonesta, illegale, già commessa, potenziale o fortemente probabile e qualsiasi comportamento contrario a leggi e regolamenti che possano portare ad un danno, anche di immagine, IMAL S.R.L. ha definito regole di whistleblowing, atte a garantire un canale certo e confidenziale di informazione su potenziali non conformità rispetto al codice etico, o alle leggi e ai regolamenti applicabili e tutelare così i segnalanti.

Inoltre, in ossequio alle innovazioni esposte, la Società ha provveduto alla formazione dell'intero personale mediante la sottoposizione dello stesso alla conoscenza della nuova procedura di whistleblowing.

## **DESTINATARI DELLA NORMATIVA**

Il decreto legislativo n. 24/2023 individua l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina con contenuti molto innovativi rispetto alla precedente normativa.

I destinatari di tale ultima novità normativa (di seguito, "Segnalanti") sono:

- i componenti degli organi sociali, di direzione e di vigilanza, compresi i membri senza incarichi esecutivi;
- azionisti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche nonché delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società *in house*, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi che prestino opera o servizi a favore della società;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato;
- i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato;
- i candidati impegnati in processi di selezione, nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali.

Le misure intese a proteggere i Segnalanti potrebbero applicarsi anche, ove opportuno, a:

- facilitatori - ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione nel contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata;
- i terzi connessi con i Segnalanti, quali colleghi o parenti dei Segnalanti;
- i clienti, i fornitori, i partner, i consulenti e tutti coloro che, direttamente o meno, intrattengono rapporti di lavoro con la Società ("Terzi").

A tutti i soggetti sopra elencati, la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Il decreto indica, infatti, che la tutela si estende:

- quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

## **OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Per segnalazione si intende la comunicazione di irregolarità e/o comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscono o possono costituire una violazione di leggi e/o regolamenti, principi e valori indicati nel Codice Etico della Società. Queste violazioni possono essere classificate in 5 macrocategorie:

- appropriazione indebita, furto o uso improprio dei beni aziendali (es. denaro, beni materiali, dati e informazioni, compresa la proprietà intellettuale) a beneficio di colui che commette la frode;
- frodi nell'informativa economico-finanziaria: errori od omissioni di informazioni e/o valori contenuti nel bilancio o presentazione degli stessi in maniera non conforme ai principi contabili generalmente accettati, al fine di trarre in inganno i destinatari;
- corruzione: uso improprio della propria influenza in un rapporto d'affari in violazione della legge o del dovere d'ufficio, al fine di ottenere un beneficio diretto o indiretto;
- atti illeciti: violazione intenzionale di leggi e/o regolamenti normativi;
- altre violazioni: qualsiasi comportamento disallineato rispetto ai principi indicati nel Codice Etico o significativamente difforme da politiche e procedure adottate dalla Società, nonché molestie e discriminazioni di qualsiasi tipo, ivi inclusi atti di bullismo, discriminazione, mancato rispetto dei diritti umani, civili, sindacali ecc.

Al fine di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, la stessa dovrà essere documentata e circostanziata e dovrà contenere i seguenti elementi:

- salvo che non si scelga la modalità di segnalazione anonima, le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, quali nome e cognome con indicazione della funzione di appartenenza nell'ambito dell'azienda, fatta eccezione per la segnalazione anonima (vedi sotto);
- la completa e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione che devono essere conosciuti e/o riscontrati direttamente dal segnalante e non riferiti da altri;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi o osservati;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Non sono oggetto di questa policy segnalazioni che riguardino esclusivamente rivendicazioni, rimostranze o lamentele di natura giuslavoristica verso IMAL S.R.L., relative ai rapporti con i propri superiori gerarchici o con i colleghi o relative all'esecuzione della propria attività lavorativa o funzione.

A titolo meramente esemplificativo, di seguito viene delineato lo schema della segnalazione:

<b>RAPPORTO DI SEGNALAZIONE</b>
Dati del segnalante: Nome Cognome Riferimento telefonico e/o mail
Descrizione dei fatti oggetto della segnalazione
Tempo e luogo in cui si è verificata la condotta illecita
Descrizione della modalità con cui si è venuti a conoscenza della condotta segnalata
Indicare se la condotta illecita sia ancora in corso
Indicare se la condotta illecita si sia già verificata in passato
Indicare le generalità o altri elementi (mansioni/qualifica/luogo di lavoro, etc.) che consentano di identificare l'autore/gli autori dell'illecito
Indicare eventuali testimoni del fatto o altri soggetti che possano riferire sul fatto
Indicare eventuali prove concrete che possano comprovare l'illecito
Altre eventuali informazioni ritenute rilevanti

### **MODALITA' DI SEGNALAZIONE**

Il decreto, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

Rispetto alle norme preesistenti, che contemplavano il solo uso di canali di segnalazioni interne, il decreto introduce ulteriori modalità attraverso cui il whistleblower può comunicare gli illeciti di cui sia venuto a conoscenza.

In primo luogo, infatti, il legislatore ha disposto che debbano essere predisposti all'interno, fra i soggetti cui si applica la normativa, appositi "**canali interni**" per ricevere e trattare le



segnalazioni. Questi canali sono senza dubbio privilegiati, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione.

La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al "**canale esterno**" attivato presso ANAC.

Allo stesso tempo il legislatore, nell'ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, ha previsto anche la possibilità di effettuare una **divulgazione pubblica**. Anche in tal caso è necessario ricorrano particolari condizioni.

Di seguito, vengono illustrate le diverse modalità di presentazione delle segnalazioni.

### **Si allegano alla presente parte speciale le linee guida predisposte da ANAC riguardanti le modalità operative per la gestione del *Whistleblowing*.**

Per quanto riguarda i canali di **segnalazione interna**, il Decreto affida la gestione della segnalazione ad una persona o ad un ufficio aziendale interno, autonomo e costituito da personale specificatamente formato o, in alternativa, ad un soggetto esterno ugualmente qualificato.

Sempre circa le segnalazioni interne, il decreto dispone che:

- l'ente è tenuto a rilasciare al *whistleblower* un avviso di ricevimento della sua segnalazione dopo l'inoltro di quest'ultima ed entro sette giorni dalla ricezione;
- il soggetto a cui è affidato il canale ha il compito di mantenere i contatti con il segnalante, dando seguito alla segnalazione e fornendo riscontro al *whistleblower* entro tre mesi dalla data di ricezione di quest'ultima.

La normativa definisce anche la modalità con cui questi canali di informazione dovranno essere segnalati.

I canali di segnalazione interna devono garantire la 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.

Inoltre, al fine di agevolare il segnalante, la Società garantisce a quest'ultimo la scelta fra diverse modalità di segnalazione, in particolare:

- **in forma scritta**: la segnalazione dovrà essere inoltrata al soggetto appositamente nominato ed individuato nella persona dell'Avv. Marco Malavolta, del Foro di Modena, tramite l'apposita piattaforma per il Whistleblowing denominata "Trusty Report", a cui poter accedere tramite il seguente link: <https://imalpal.trusty.report>. Il suddetto link sarà pubblicato sul sito internet della Società e comunicato a tutti i dipendenti con le modalità che la Società riterrà più opportune (intranet, bacheche aziendali, ecc). Tale modalità di segnalazione è l'unica forma consentita per i segnalanti che non intendano rivelare la propria identità. Il sistema prevede, infatti, ad inizio segnalazione,



che il segnalante possa rimanere anonimo attraverso la selezione di apposito campo. Le eventuali comunicazioni successive (tra segnalante e gestore) avverranno sempre attraverso il portale, in forma anonima.

È doveroso ricordare che saranno accettate e prese in considerazione solamente le segnalazioni anonime che riferiscano circostanze precise e adeguatamente particolareggiate e siano perciò tali da riferire fatti e situazioni a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

- **in forma orale:** sempre attraverso la piattaforma “Trusty Report”, la persona segnalante potrà avanzare – nell’apposita sezione dedicata alle segnalazioni – richiesta di un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni. Tale incontro verrà fissato entro un termine ragionevole, nei luoghi e con le modalità ritenute più opportune da parte del soggetto gestore.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il destinatario delle segnalazioni è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute.

Come già anticipato, la scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del *whistleblower* in quanto in via prioritaria è favorito l’utilizzo del canale interno e, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, i segnalanti possono fare ricorso al “canale esterno” attivato presso ANAC.

Il documento, infatti, amplia i canali a disposizione, prevedendone uno di **segnalazione esterna**, predisposto e gestito dall’ANAC.

L’accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore. In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- Il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l’attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
- Il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma non abbia funzionato correttamente, nel senso che la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un’azione per affrontare la violazione);
- Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell’obbligo di riservatezza dell’identità del segnalante);
- Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell’obbligo di riservatezza dell’identità del segnalante).

ANAC ha dunque attivato un canale di segnalazione esterna che garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona



coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione esterna viene acquisita da ANAC mediante i canali appositamente predisposti, ovvero mediante:

- Piattaforma informatica: la piattaforma ANAC costituisce un registro speciale di protocollazione e consente l'identificazione di ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo. La piattaforma consente, in modo informatizzato, la compilazione, l'invio e la ricezione del modulo di segnalazione. Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>);
- Segnalazioni orali contattando il numero verde 800-896936 (dalle 8.00 alle 18.00, dal lunedì al venerdì): ANAC predispone un servizio telefonico con operatore che, previa presentazione vocale dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa, consente l'acquisizione delle segnalazioni orali. L'operatore acquisisce la segnalazione telefonicamente e la inserisce sulla piattaforma ANAC compilando apposito modulo di segnalazione e caricandovi il file audio della registrazione della telefonata. L'operatore, al termine dell'inserimento della segnalazione, acquisisce dalla piattaforma ANAC il codice identificativo univoco di 16 caratteri alfanumerici (*key code*) di primo accesso, generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma informatica - detto *One Time Key Code* (OTKC) - che trasferisce contestualmente (durante la telefonata) e per via orale al segnalante. Il segnalante può utilizzare il OTKC per effettuare in autonomia il primo accesso alla segnalazione sulla piattaforma ANAC o telefonicamente tramite operatore che accede alla segnalazione sulla piattaforma ANAC per suo conto;
- Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole: Questa tipologia di segnalazioni viene raccolta nell'ambito di un incontro diretto presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione sita in Via Minghetti n. 10, 00187 Roma, tramite un operatore che, previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa, inserisce la segnalazione nella piattaforma informatica, analogamente a quanto previsto per le segnalazioni orali sopra descritte.

In ogni caso, è previsto l'obbligo per l'ANAC di notificare un avviso di avvenuta ricezione della segnalazione all'interessato entro sette giorni e di dare un riscontro in merito alla segnalazione entro il termine di tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro sei mesi.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto informazioni che esorbitano le proprie competenze, l'ANAC dovrà provvedere a dare comunicazione della segnalazione all'autorità competente.

Il D. Lgs. n. 24/2023 introduce all'art. 15 un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella **divulgazione pubblica**.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.



Il legislatore tiene naturalmente conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa includendovi anche i *social network* e i nuovi canali di comunicazione (ad esempio *Facebook, Twitter, Youtube, Instagram*) che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni. La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto. In particolare, la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni (in caso di segnalazione interna 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; in caso di segnalazione esterna entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

La gestione della divulgazione pubblica è affidata all'ANAC. Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il *whistleblower*. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.

Si precisa, infine, che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve tenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La ratio di tale previsione risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il d.lgs. n. 24/2023.

## **OBBLIGO DI RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONE: LA TUTELA DEL SEGNALANTE**

La disciplina introdotta dal D. Lgs. 24/2023 rinforza notevolmente la tutela della riservatezza del segnalante, disponendo varie garanzie contro eventuali atti ritorsivi.

In particolare, il D. Lgs. 24/2023 prevede che l'identità del *whistleblower* non possa essere rivelata, se non con l'espresso consenso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati, ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

Il divieto di rivelare l'identità del *whistleblower* è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Tuttavia, questo diritto alla riservatezza non ha portata assoluta: l'ampiezza della tutela riconosciuta all'identità del *whistleblower* varia, infatti, a seconda delle disposizioni che regolano i possibili procedimenti (penale, civile, disciplinare) in cui può la persona potrà trovarsi coinvolta.

Nel caso specifico delle segnalazioni che abbiano comportato l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del *whistleblower* è tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.; tale disposizione impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza - e comunque non oltre la chiusura di tale fase.

Il D. Lgs. 24/2023, conferma poi le garanzie contro ritorsioni e discriminazioni nei confronti del segnalante, disponendo il divieto di ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Il Legislatore ha infatti accolto una nozione ampia di ritorsione, per essa si intende: *«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»*.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete all'ANAC; in particolare, al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21.

Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con l'Ispettorato della funzione pubblica e con l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Infine, la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità Giudiziaria.

Il D. Lgs. 24/2023 ha poi introdotto un'ulteriore forma di tutela contro ritorsioni e discriminazioni nei confronti del *whistleblower*, questa volta in sede processuale.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni

estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Il nuovo Decreto Legislativo, infatti, prevede in capo al soggetto che abbia posto in essere tali condotte, un'inversione dell'onere probatorio, imponendogli di dimostrare che siano state attuate per ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione o alla denuncia.

Viene poi esclusa la responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso canali di segnalazione previsti dal Decreto, informazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali - a condizione che vi sia il fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria allo svelare la violazione.

Alla luce di quanto suesposto, IMAL S.R.L. non tollererà alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di verifica riguardo la fondatezza della segnalazione. Fatto salvo il diritto dei Segnalanti di tutelarsi, IMAL S.R.L. si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque realizzi, o minacci di realizzare, atti di ritorsione contro i Segnalanti.

La Società e/o chiunque altro sarà ingiustamente oggetto di segnalazione falsa, infondata e/o effettuata in mala fede, allo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio ai medesimi, potranno intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni o della propria immagine, nei confronti del responsabile.

La Società, infatti, tutela l'identità del segnalante: essa non sarà resa nota né divulgata a terzi durante la procedura di verifica. In caso di procedimenti giudiziari o di indagini in cui la divulgazione dell'identità del segnalante sia per legge necessaria, IMAL S.R.L. richiederà il preventivo consenso del segnalante.

Spetta in particolare all'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche qualora la stessa dovesse risultare errata o infondata.

In ogni caso, ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR).

Agli interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sulla pagina internet dedicata nel sito della Società

## **TUTELA DEL SEGNALATO**

IMAL S.R.L. ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

## **LE SANZIONI PREVISTE**

Oltre ai profili di responsabilità in cui può incorrere il soggetto segnalato, è previsto un regime sanzionatorio applicabile nei casi in cui vengano riscontrate violazioni delle disposizioni del Decreto.

In particolare, l'art. 21 del D. Lgs. 24/2023 attribuisca all'ANAC il potere di infliggere al

responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;

b) **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, 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 quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) **da 500 a 2.500 euro**, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 (perdita delle tutele), 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.

Il nuovo decreto prevede altresì uno specifico regime di responsabilità per il segnalante, nell'eventualità in cui abbia formulato segnalazioni diffamatorie o caluniose, commesse con dolo o colpa grave.

## **VERIFICA DEL RISPETTO DELLA POLICY E SUO AGGIORNAMENTO**

La presente policy è soggetta a verifica e aggiornamento periodico ed in caso di cambiamenti organizzativi e/o normativi che impattano sulla presente policy, la stessa sarà sottoposta a revisione e aggiornamento.

La Società provvederà, quindi, alla formazione dell'intero personale mediante la sottoposizione dello stesso alla conoscenza della nuova procedura di whistleblowing e delle novità introdotte mediante dettagliata informativa che verrà resa nota a tutti i dipendenti con le modalità che la Società riterrà più opportune (bacheche aziendali, busta paga, ecc), dopo l'adozione della presente parte speciale.

La suddetta policy verrà altresì resa nota a tutti coloro che, direttamente o meno, intrattengono rapporti di lavoro con la Società (clienti, fornitori, partner, consulenti ecc.) mediante pubblicazione sul sito internet della Società, facilmente reperibile all'indirizzo <https://www.imalpal.com/it/>