

2025
REV. 1

WHISTLEBLOWING POLICY

ASMENET S.C.A.R.L.

Sommario

1. PREMESSA	2
2. DEFINIZIONI.....	2
3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
4. APPLICAZIONE E DIFFUSIONE	4
5. SOGGETTI LEGITTIMATI E CANALI DI SEGNALAZIONE.....	4
6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	4
6.1 Il Gestore della Segnalazione	4
6.2 I flussi informativi con l'ODV.....	5
6.3 Ricezione delle segnalazioni ed analisi preliminare	5
6.4 Accertamento della segnalazione e possibili esiti	7
7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI AD ESSO ASSIMILATI.....	9
7.1 Il whistleblower e gli altri soggetti tutelati	9
7.2 L'obbligo di riservatezza	10
7.3 Il divieto di atti ritorsivi.....	10
7.4 Le limitazioni di responsabilità per il segnalante	12
7.5 Rinunce e transazioni.....	13
7.6 Misure di sostegno	14
8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	14

1. PREMESSA

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione” (cd. disciplina *Whistleblowing*).

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli- di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo – in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico e collettivo.

Al fine di tutelare i soggetti che segnalano tali condotte illecite, il Decreto Legislativo 24/2023 ha racchiuso, in unico testo organico, il regime di protezione dei segnalanti, normando i canali di segnalazione e gli strumenti di tutela.

Il presente documento risulta redatto alla luce della suddetta normativa e delle Linee Guida pubblicate da Anac, in data 12-07-2023, e da Confindustria, in data -10-2023, al fine di risultare idoneo alle esigenze di **ASMENET S.C.AR.L.**.

La **ASMENET S.C.AR.L.** ha interesse a conoscere eventuali violazioni verificatesi all'interno della propria organizzazione e, pertanto, ha adottato la presente policy allo scopo di individuare e disciplinare il processo di invio, gestione ed analisi delle segnalazioni di violazioni normative nazionali o europee che ledano l'interesse e/o l'integrità di **ASMENET S.C.AR.L.**.

2. DEFINIZIONI

ANAC:	Autorità Nazionale Anticorruzione.
LG	Linee Guida.
D.Lgs. :	Decreto Legislativo.
GDPR:	General Data Protection Regulation. Il riferimento è al regolamento (UE) n. 2016/679, ovvero al regolamento dell'Unione europea in materia di trattamento dei dati personali e di privacy.
UE:	Unione Europea.
ODV:	Organismo di Vigilanza previsto dal D.lgs. 231/2001.
Modello 231/MOG:	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.
Segnalazione:	Comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
Violazione:	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che sono individuati nel Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, art. 1, co. 2, lett. a).
Segnalante o Whistleblower:	Persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
Ritorsione:	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia 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.

Segnalato:	Soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto della segnalazione.
Persona coinvolta:	Soggetto implicato e menzionato nella segnalazione.
Persone connesse:	- Persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il segnalante (facilitatori) - Persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; - colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente; - enti di proprietà del segnalante, per i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. società appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale).
Informazioni riservate:	Informazioni coperte dall'obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d'autore o dalla protezione dei dati personali.
Riscontro:	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
Gestore della Segnalazione:	soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- 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;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i., Codice in materia di protezione dei dati personali;
- Linee Guida ANAC del 12/07/2023;
- Linee Guida Confindustria di Ottobre 2023.

4. APPLICAZIONE E DIFFUSIONE

Tale documento si applica alla **ASMENET S.C.AR.L.** ed è entrato in vigore a far data dall'approvazione del CDA, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 D.lgs. 81/2015 in merito al canale di segnalazione interno individuato.

Per garantire la diffusione del presente documento, questo sarà esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale e ai terzi interessati, mediante affissione di avviso in bacheca e pubblicazione all'interno del sito aziendale, nella sezione “**Whistleblowing**”, accessibile con il seguente link: <https://www.asmenet.it/index.php?action=index&p=10505>.

5. SOGGETTI LEGITTIMATI E CANALI DI SEGNALEZIONE

Per tali informazioni, si rimanda al Regolamento della procedura Whistleblowing.

6. GESTIONE DELLA SEGNALEZIONE

6.1 Il Gestore della Segnalazione

A norma dell'art. 4, comma 2 del D.lgs. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione interno può essere affidata:

- Ad una persona fisica interna all'impresa;
- Ad un ufficio interno all'impresa;
- Ad un soggetto esterno.

In ogni caso, il soggetto individuato quale “Gestore della Segnalazione” deve possedere i seguenti requisiti:

- Autonomia, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- Imparzialità, intesa come mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni Whistleblowing, al fine di assicurare una gestione della segnalazione equa ed obiettiva;
- Indipendenza, intesa come libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva ed imparziale della segnalazione.

Coerentemente con quanto previsto dalle *best practises* aziendali, attesa la sua natura giuridica ibrida, la **ASMENET S.C.AR.L.** ha individuato quale “Gestore delle Segnalazioni” la dott.ssa Cristina Falciano, responsabile della funzione di *Internal Audit* e *Compliance*, nonché RPCT della Società.

Tale scelta di affidare ai responsabili delle funzioni di controllo il ruolo di gestore della segnalazione soddisfa il requisito di autonomia, imparzialità e indipendenza richiesto dalla norma in virtù della loro maggiore indipendenza organizzativa.

6.2 I flussi informativi con l'ODV

Considerata la rilevanza anche ai fini 231 delle violazioni segnalabili, è opportuno che l'ODV venga coinvolto nel processo di gestione della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Pertanto, il Gestore delle Segnalazioni dovrà:

- Informare immediatamente l'ODV nel caso in cui pervengano segnalazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 affinché questi, nell'esercizio della sua attività di vigilanza possa condividere le proprie eventuali osservazioni, partecipare all'istruttoria e/o seguirne l'andamento;
- Aggiornare periodicamente l'ODV sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'Ente eventuali migliorie.

6.3 Ricezione delle segnalazioni ed analisi preliminare

Nel caso di segnalazioni pervenute attraverso il canale interno informatico, la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione è assicurata dalla piattaforma attraverso la crittografia. La piattaforma prevede un'area riservata per la gestione delle segnalazioni con funzioni dedicate. Il segnalante ha sempre modo di integrare e aggiornare i dati delle segnalazioni e di collaborare con il Gestore nel corso dell'indagine.

Nel caso di segnalazioni pervenute attraverso la linea telefonica istituita *ad hoc*, nel caso in cui si tratti di una linea telefonica non registrata, al momento della ricezione, il personale addetto deve documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio e il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

Nel caso in cui il *whistleblower* chieda un incontro diretto con il Gestore della segnalazione, questo dovrà avvenire in un luogo adatto a garantire la riservatezza in un termine di 10 giorni lavorativi dalla richiesta. È consigliabile procedere - previo consenso del segnalante - alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

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

A seguito della ricezione della segnalazione, il gestore della segnalazione deve rilasciare al segnalante l'**avviso di ricevimento entro sette giorni** dalla presentazione della segnalazione stessa.

Si evidenzia che tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come “*non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing*”, lasciando traccia di tale motivazione, ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Nel caso, invece, di ricezione di **segnalazioni anonime**, anche alla luce delle LG ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, la disciplina prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione *whistleblowing*, la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, occorre procedere all'**esame preliminare** della segnalazione ricevuta.

Al fine di verificare la **procedibilità** della segnalazione, il Gestore della Segnalazione deve verificare i presupposti oggettivi e soggettivi richiesti dalla norma e, nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria, dandone comunicazione al segnalante.

Una volta accertata la procedibilità della segnalazione, è necessario valutarne l'**ammissibilità**. A tal fine, è necessario che risultino chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle

notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

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

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere **ritenuta inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore della segnalazione può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

6.4 Accertamento della segnalazione e possibili esiti

Una volta conclusa tale fase preliminare, il Gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il Gestore della Segnalazione è pertanto incaricato di attuare tale attività di istruttoria ed accertamento, provvedendo a compiere tutte le attività necessarie a dare seguito alla segnalazione come, ad esempio:

- Acquisire direttamente gli elementi informativi necessari attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione ricevuta;
- Coinvolgere le altre strutture aziendali¹ o soggetti specializzati esterni (es. *IT specialist*), ove siano necessarie specifiche competenze tecniche e professionali²;
- Audizione del segnalante o di altri soggetti interni e/o esterni;
- Acquisizione di ulteriori documenti non allegati.

¹ Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "*whistleblowing*" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

² Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Inoltre, qualora la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello Organizzativo 231 o tematiche attinenti ai dati contabili, è consigliabile operare in sinergia con gli organi competenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza (ad esempio, l'OdV, qualora non sia ovviamente esso stesso il gestore della segnalazione o il Collegio sindacale).

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato (ad esempio, se è stato utilizzato un canale di posta analogica tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione ecc. dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore), al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Inoltre, è necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Il d.lgs. 24/2023 dispone che il Gestore della segnalazione debba fornire un **riscontro** al segnalante, **entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.**

Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- **l'avvenuta archiviazione** della segnalazione, nel caso di improcedibilità, inammissibilità o infondatezza;
- l'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- **l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere.**

In tale ultimo caso è consigliabile comunicare al segnalante anche il **successivo esito finale** dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le LG ANAC e Confindustria.

Si precisa, altresì, che al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali provvedimenti o procedimenti conseguenti. Pertanto, se la segnalazione viene dichiarata fondata, il Gestore dovrà rivolgersi agli organi/funzioni interne (es. il *management* aziendale, il Direttore Generale, l'ufficio legale o l'ufficio delle risorse umane) per i relativi seguiti.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI AD ESSO ASSIMILATI

7.1 Il whistleblower e gli altri soggetti tutelati

Uno dei principi-cardine della disciplina del whistleblowing è rappresentato dal sistema di tutele riconosciuto al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina. In particolare, il D.lgs. 24/2023 predispone le seguenti tutele:

- Obbligo di riservatezza
- Divieto di atti ritorsivi
- Limitazioni di responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune informazioni protette.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- **Facilitatore**, inteso come 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 riservata³;
- persone del **medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado⁴;
- **colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano **nel medesimo contesto lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente**⁵;
- **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- **enti presso** i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica **lavorano**.

³ Le LG ANAC prevedono che “il termine “assistenza”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe 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”.

⁴ Sulla nozione di “stabile legame affettivo”, le LG 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.”;

⁵ Le LG ANAC prevedono che “Nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia.”.

7.2 L'obbligo di riservatezza

A norma dell'art. 12 del D.lgs. 24/2023, la prima tutela posta dal legislatore a favore del segnalante è l'obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del *whistleblower*.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

A tale obbligo sono tenuti:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l'ANAC;
- le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto).

Pertanto, nel rispetto delle previsioni in materia di protezione dei dati personali¹⁷, nell'istituzione e regolamentazione del canale interno, occorre predisporre adeguate misure che consentano di mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

7.3 Il divieto di atti ritorsivi

Tale divieto riguarda ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o

minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata⁶ come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, autorità preposta a ricevere e gestire le comunicazioni sulle presunte ritorsioni subite, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, è necessario che:

1. La segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal D.lgs. 24/2023 ed attuata da **ASMENET S.C.A.R.L.**;
2. Il segnalante, al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse “fondato motivo” di ritenere le informazioni veritiere o rientranti nel perimetro applicativo della fattispecie.

Questo implica da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, “voci di corridoio” o notizie di pubblico dominio.

La norma fornisce un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

⁶ Secondo ANAC, l'esemplificazione di una ritorsione tentata può essere costituita dal licenziamento non andato a buon fine per mero vizio di forma. Un esempio di minaccia invece può essere costituito dalla prospettazione di un licenziamento o trasferimento avvenuta nel corso di un colloquio con il proprio datore di lavoro o la riunione in presenza di più persone in cui si sia discusso il licenziamento del segnalante o di una delle persone tutelate.

- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio. Inoltre, nel caso di provvedimento sanzionatorio, l'Ufficio preposto informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Esistono, tuttavia, dei **casi in cui il segnalante perde la protezione**. In particolare, ciò avviene:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi al segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Al riguardo, l'ANAC ha specificato che la tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

Infine, si ricorda che, in caso di segnalazione anonima, la tutela è assicurata qualora il segnalante sia stato successivamente identificato o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

7.4 Le limitazioni di responsabilità per il segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

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

- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il D.lgs. 24/2023 pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione **vi siano fondati motivi** per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) la segnalazione sia effettuata nel **rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni** (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, **resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del segnalante.**

Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

7.5 Rinunce e transazioni

L'art. 22 del d.lgs. 24/2023 vieta, in generale, rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni. Tale previsione, sottraendo in parte la disponibilità del diritto dalla sfera del beneficiario della tutela, risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del *whistleblower*.

La norma consente, tuttavia, al segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

7.6 Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

L'Autorità giudiziaria ovvero l'Autorità amministrativa cui la persona segnalante si è rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni può richiedere all'ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate.

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano in capo all'ente il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

Pertanto, nella definizione del canale di segnalazione interna, occorre prestare particolare attenzione al **rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali** (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy), affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo all'ente un trattamento dei dati personali:

- di natura comune, di natura particolare (*ex* “dati sensibili”) e giudiziari (quali condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti e nei documenti a essa allegati⁷;
- relativi a tutte le persone fisiche - identificate o identificabili - a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), c.d. interessati;
- necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina *whistleblowing* la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento *ex* art. 6, par. 1, lett. c) e parr. 2 e 3, art. 9, par. 2, lett. b) e artt. 10 e. 88 del GDPR (v. Parere del Garante privacy);
- realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni (art. 12, co. 1 del D.lgs. 24/2023);
- che, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dal Decreto, **presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati** (v. Parere del Garante privacy) e, pertanto, deve essere preceduto da una

⁷ v. Parere del Garante privacy sullo “Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”, provv. 6 luglio 2023, n. 304, di seguito, “Parere del Garante privacy”.

valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA (art. 13, co. 6 del D.lgs. 24/2023 e artt. 35 e 36 del GDPR);

- rispetto al quale, l'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (art. 13, co. 3 del D.lgs. 24/2023 e art. 2-*undecies* del Codice privacy).

Si segnala che, al pari degli altri trattamenti dei dati personali, anche quello relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni deve essere censito nel **registro delle attività di trattamento** in conformità all'art. 30 del GDPR. Pertanto, ai fini della implementazione del canale di segnalazione interna, è necessario procedere all'aggiornamento del citato registro.

Considerato che la ASMENET S.C.AR.L. ha attivato il canale di segnalazione interno, essa effettua il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di titolare del trattamento, conformemente a quanto dall'art. 13 del D.lgs. 24/2023. È, pertanto, sulla ASMENET S.C.AR.L. che, in via generale, ricade la responsabilità di tali trattamenti e, in particolare, della loro conformità alla disciplina sulla protezione dei dati personali.

In caso di condivisione di risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, i soggetti interessati trattano i dati in qualità di contitolari del trattamento.

Quanto alle persone fisiche preposte alla ricezione ed alla gestione della segnalazione, esse trattano i dati in qualità di soggetti autorizzati al trattamento e, pertanto, possono trattare i dati solo se espressamente autorizzati e previamente istruiti in tal senso dal titolare ovvero dal responsabile ai sensi dell'art. 29, dell'art. 32, par. 4 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice privacy (art. 12, co. 2 del Decreto).

Con riferimento all'operato dei soggetti autorizzati, le LLGG prevedono di tracciare ove possibile, lo svolgimento delle loro attività, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione e assicurare le garanzie a tutela del segnalante. Ad ogni modo, deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità ovvero all'attività del segnalante.

Ai fini dell'impostazione dei canali di segnalazione interna, il D.lgs. 24/2023, oltre a rinviare al GDPR, ai relativi principi e al Codice privacy, detta specifiche garanzie per i trattamenti conseguenti alle segnalazioni.

In particolare, il Decreto dà specifica attuazione ai principi di:

- **trasparenza** (art. 5, par. 1, lett. a) del GDPR: *i dati personali sono trattati in modo ... trasparente nei confronti dell'interessato*), prescrivendo ai titolari del trattamento di rendere *ex ante* ai possibili interessati **un'idonea informativa sul trattamento dei dati personali**, recante, tra le altre, le informazioni su: i) il titolare del trattamento e i relativi dati di contatto; ii) la finalità del trattamento ; iii) la base giuridica del trattamento; iv) le modalità del trattamento; v) l'ambito del

trattamento e i soggetti cui sono comunicati i dati (es. responsabili, autorizzati del trattamento),
vi) il periodo di conservazione dei dati personali.

Con riferimento all'obbligo di rendere l'informativa, le LLGG precisano che nella fase di acquisizione della segnalazione e della eventuale successiva istruttoria **non devono essere fornite informative specifiche ai soggetti diversi dal segnalante**. L'obiettivo è evitare che l'attivazione di flussi informativi dai quali è possibile dedurre il coinvolgimento della persona in una segnalazione possa vanificare le tutele per la riservatezza previste dal Decreto;

- **limitazione delle finalità** (art. 5, par. 1, lett. b) del GDPR: *i dati personali sono raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità*), prevedendo che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse (art. 12, co. 1 del Decreto);
- **minimizzazione dei dati** (art. 5, par. 1, lett. c) del GDPR: *i dati personali sono adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati*), prevedendo che i dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica segnalazione non siano raccolti o, in caso di raccolta accidentale, siano prontamente cancellati (art. 13, co. 2 del Decreto). Al riguardo, le LLGG precisano che il principio di minimizzazione previsto dal D.lgs.24/2023 debba essere **interpretato in modo restrittivo** e che, pertanto, l'art. 13, co. 2 del Decreto debba applicarsi ai soli casi in cui **sia palese la assoluta irrilevanza di parti della segnalazione che contengono dati personali rispetto alla vicenda segnalata**, restando salve le norme in materia di conservazione degli atti;
- **limitazione della conservazione** (art. 5, par. 1, lett. e) del GDPR: *i dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati*), prevedendo espressamente che le segnalazioni e la relativa documentazione siano conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14, co. 1 del Decreto);
- **integrità e riservatezza** (art. 5, par. 1, lett. f) del GDPR: *i dati personali sono trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali*), prevedendo che l'individuazione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento e promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia (art. 4, co. 1 e art. 13, co. 6 del Decreto).

Per definire i modelli di ricevimento e gestione delle segnalazioni, rilevano, altresì, i principi di:

- **privacy by design e privacy by default** (art. 25 del GDPR), che impongono di considerare le garanzie di protezione dei dati personali sin dalla progettazione del canale di segnalazione (*privacy*

by design) e di assicurare che per impostazione predefinita (*privacy by default*) siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione e che tali dati non siano resi accessibili, in via automatica, a un numero indefinito di soggetti;

- **riservatezza**, su cui si basa l'intera disciplina *whistleblowing*. A tal fine, le LLGG prescrivono di garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna dell'ente e sia mediato da dispositivi *firewall* o *proxy*, deve essere garantita la non tracciabilità - sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.