

A.I.L.

Sezione di Bologna

Organizzazione di Volontariato

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

ALLEGATO D

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

SOMMARIO

1	RICOGNIZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE	3
2	SCOPO E FINALITÀ DEL PROTOCOLLO	6
3	DEFINIZIONI	7
4	CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE	8
4.1	Oggetto della segnalazione	8
4.2	Contenuto della segnalazione	8
4.3	Casi esclusi dall'applicazione della disciplina del whistleblowing	9
5	I CANALI DI SEGNALAZIONE	10
5.1	Canale interno: segnalazione a mezzo posta cartacea	10
5.2	Canale interno: segnalazione orale e incontro diretto	12
5.3	Canale esterno (piattaforma ANAC)	13
6	I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE	14
6.1	Verifica della fondatezza della segnalazione confidenziale/riservata	14
6.2	Verifica della fondatezza della segnalazione anonima	15
7	TUTELA DEL SEGNALANTE	16
7.1	Divieto di ritorsioni	16
7.2	Tutela della riservatezza	17
8	RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	20
9	SISTEMA SANZIONATORIO	21

1 RICOGNIZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In Italia il concetto di whistleblowing è stato introdotto per la prima volta con la legge n. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) che, limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione di cui all'art. 1, co. 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), disciplinando un sistema di tutele per il dipendente pubblico che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Successivamente, il D. Lgs. n. 72/2015 ha apportato alcune modifiche a:

- D. Lgs. n. 385/1993 (Testo Unico Bancario - TUB), introducendo l'obbligo per gli istituti di credito di prevedere canali specifici, autonomi e indipendenti per la segnalazione, da parte del personale sia all'interno che verso l'esterno, di violazioni di norme disciplinanti l'attività svolta, nonché meccanismi idonei a garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del segnalato;
- D. Lgs. n. 58/1998 (Testo Unico sugli intermediari Finanziari), introducendo l'adozione di procedure di segnalazione analoghe a quelle previste dal Testo Unico Bancario, da parte degli intermediari e delle Capogruppo.

È intervenuta poi, la legge n. 179/2017, recante «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», che ha introdotto per la prima volta il concetto di segnalazione nel settore privato modificando l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e ha apportato dei correttivi alla disciplina delle segnalazioni nel settore pubblico, modificando l'art. 54-bis nel D. Lgs. n. 165/2001. Per quanto riguarda il settore privato, tale provvedimento sanciva che i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto legislativo 231/2001, dovessero prevedere:

- a) uno o più canali che consentissero ai soggetti apicali o posti sotto il controllo o la vigilanza dei medesimi -a tutela dell'integrità dell'ente- segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi della "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Inoltre, il

medesimo articolo prevedeva che tali strumenti di segnalazione garantissero la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del Segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;

c) all'interno del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Da ultimo è stato approvato il D. Lgs. n. 24/2023, attuativo 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.

Tale novella ha inciso sotto alcuni profili:

I) per il settore privato ha ampliato l'ambito di applicazione di tale istituto, in precedenza circoscritto alle sole segnalazioni di illeciti rilevanti ai fini dell'applicazione della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001, da effettuarsi unicamente tramite un canale interno all'ente; ha così esteso gli stessi obblighi organizzativi per gli enti e le stesse garanzie per i segnalanti previste per il settore pubblico anche al di là del perimetro della disciplina 231/2001;

II) ha ben specificato il concetto di violazione (cfr. infra par. 4.2);

III) ha previsto l'istituzione di tre canali a disposizione per inviare la segnalazione di illeciti: interno, esterno, pubblico.

Il primo è il canale di segnalazione che l'ente ha l'obbligo di istituire; il secondo è una piattaforma dell'Autorità nazionale anticorruzione (Anac); il terzo, quello della divulgazione al pubblico, sfrutta la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Non si tratta di tre opzioni equivalenti ma di tre gradini di una scala da percorrere in sequenza qualora ricorrano le condizioni previste dalla legge;

IV) ha attribuito rilevanza anche ai sospetti fondati. Il D. Lgs. n. 24/2023 inserisce tra le notizie delle possibili segnalazioni anche i sospetti, purché fondati o notizie basate su elementi concreti riguardanti "progetti" di violazioni non ancora commesse;

V) ha esteso le misure di protezione sia ai facilitatori sia ai soggetti legati da rapporti familiari/lavorativi/commerciali con il Segnalante;

VI) ha disciplinato le segnalazioni anonime: chi invia una segnalazione anonima, per definizione, non è un whistleblower (chi è già anonimo non ha bisogno di tutele, visto che non è identificabile non lo è nemmeno come possibile bersaglio di una rappresaglia), ma può diventarlo se, per qualche motivo, in un secondo momento sia identificato, perdendo l'anonimato;

VII) ha previsto un adeguamento del sistema disciplinare da parte dell'ente. Con l'introduzione di sanzioni a carico degli autori di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del Segnalante/beneficiario della protezione, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2 SCOPO E FINALITÀ DEL PROTOCOLLO

Il presente documento intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle dinamiche della gestione della denuncia da parte del Segnalante individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto in attenzione.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente policy è quello di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che, in linea con i dettami normativi, vengono offerte.

3 DEFINIZIONI

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, occorre precisare il significato che viene attribuito a taluni termini all'interno del presente Protocollo nonché la definizione di alcuni aspetti.

Segnalante o Whistleblower: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

I Segnalanti o Whistleblowers, sotto il profilo soggettivo, possono identificarsi:

- nei candidati all'occupazione, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- nei dipendenti, anche in prova;
- negli ex dipendenti, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite in costanza del rapporto di lavoro;
- nei volontari, tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- nelle persone con funzione di direzione amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la società;
- nei lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti;
- nei lavoratori, sia subordinati che parasubordinati, e collaboratori che prestano la propria attività presso fornitori/clienti.

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, l'ausilio del quale deve essere mantenuto riservato.

Segnalato o persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni utilizzando il canale interno di cui al paragrafo 5 che segue.

Divulgazione: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

4 CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

4.1 Oggetto della segnalazione

Per i soggetti del settore privato è previsto l'utilizzo di canali di segnalazione interni ed esterni, ovvero divulgazioni pubbliche o denunce all'Autorità giudiziaria o contabile, con riferimento ai seguenti ambiti {art. 2, co.1 lett. a numeri 2), 3), 4), 5) e 6)}:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi; prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti punti.

** ** **

4.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, ossia l'indicazione delle informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi

concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare 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 possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.3 Casi esclusi dall'applicazione della disciplina del whistleblowing

Ai sensi dell'art. 1 co. 2, le disposizioni del D. Lgs. n. 24/2023 non si applicano:

a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;

c) alle 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.

5 I CANALI DI SEGNALAZIONE

In linea con quanto previsto dalle nuove disposizioni normative in materia di tutela dei soggetti che segnalano illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa, AIL Bologna OdV sta istituendo appositi canali di segnalazione alternativi e dedicati ai quali il Segnalante può ricorrere.

La gestione del canale di segnalazione interna viene affidata all'Organismo di Vigilanza di AIL Bologna.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, oppure in forma orale.

La segnalazione interna, scritta od orale, presentata a soggetto incompetente verrà trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il soggetto esterno, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, con ciò intendendosi ogni utile azione intrapresa per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione 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;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 D. Lgs. n. 24/2023 (per l'analitica indicazione di tali rapporti si rimanda al precedente paragrafo 3 pag. 7 alla voce Segnalante o Whistleblower). AIL Bologna OdV pubblica le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del proprio sito internet.

I canali di seguito dettagliati sono da ritenersi autonomi e indipendenti tra di loro.

5.1 Canale interno: segnalazione a mezzo posta cartacea

AIL Bologna OdV potrà ricevere le segnalazioni a mezzo posta cartacea.

I Segnalanti devono inviare la segnalazione tramite posta cartacea nel rispetto delle seguenti modalità con la creazione di tre buste:

- a) la prima contenente i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di identità;
- b) la seconda contenente la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla comunicazione;
- c) la terza busta, nella quale dovranno essere inserite le predette buste a e b, verrà chiusa e dovrà essere indirizzata *i)* al gestore del canale interno della segnalazione, all'attualità l'Organismo di Vigilanza di AIL Bologna, Via Massarenti 9, 40138 Bologna **con la dicitura riservata personale**; ovvero *ii)* al soggetto incaricato da AIL Bologna, all'attualità il **Direttore Generale Silvia Zini presso AIL Bologna OdV** Via Massarenti 9, 40138 Bologna **con la dicitura riservata personale**, nel caso in cui la segnalazione riguardi il gestore del canale di segnalazione interna, all'attualità i membri dell'Organismo di Vigilanza di AIL Bologna, ovvero possa risultare che questo soggetto abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Il soggetto che riceve una segnalazione cartacea nella quale il Segnalante abbia reso nota la propria identità o che contenga elementi che permettano di risalire all'identità dello stesso, adotta le seguenti cautele, al fine di tutelare al massimo la riservatezza del Segnalante:

- annota in apposito registro cartaceo nel quale viene riportata la data di ricevimento della segnalazione e tutte le fasi successive dell'istruttoria;
- la segnalazione viene conservata in una busta chiusa all'interno di un armadio chiuso a chiave, di cui non vengono rilasciate copie ad altri soggetti estranei;
- non vengono eseguite delle copie (es. fotostatiche o scansioni) integrali della segnalazione: eventuali duplicati sono eseguiti provvedendo preliminarmente a rendere anonima la segnalazione (eliminando, quindi, qualsiasi riferimento all'identità del soggetto);
- i dati identificativi del Segnalante non vengono riportati in alcun registro o in qualsiasi altro documento in qualche modo correlabile alla segnalazione;
- la comunicazione della segnalazione ad altri soggetti autorizzati a trattarla avviene nel rispetto della riservatezza del Segnalante, provvedendo ad inviare eventuali copie "anonimizzate" o semplicemente descrivendo i fatti, senza fornire indicazioni che possano permettere di risalire all'identità del Segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il soggetto esterno al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, la Dott.ssa Silvia Zini assumerà il ruolo di Responsabile della gestione della

segnalazione sicché adotterà tutte le cautele di cui sopra per la tutela della riservatezza del segnalante e si occuperà dell'espletamento di tutti gli incombeni meglio descritti al successivo paragrafo 6.

La segnalazione dovrà poi essere annotata in un registro dedicato che rispetti la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Duplicazione di quanto già osservato sopra riguardo la predisposizione di un registro cartaceo. Per garantire la tutela della riservatezza del Segnalante, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per darvi adeguato seguito.

Sulla tutela della riservatezza del segnalante si rimanda al paragrafo 7.2..

Fermo quanto sopra previsto, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

5.2 Canale interno: segnalazione orale e incontro diretto

AIL Bologna OdV potrà ricevere le segnalazioni in forma orale, attraverso una linea telefonica dedicata n. 3317552691 e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che dovrà essere fissato entro un tempo ragionevole. Il soggetto autorizzato, nel caso di specie il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali, raccoglierà le informazioni.

La segnalazione orale verrà documentata dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza mediante resoconto dettagliato della comunicazione e il contenuto dovrà essere controfirmato dal segnalante, previa sua verifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

La richiesta di incontro diretto dovrà essere formulata telefonicamente al Presidente dell'Organismo di Vigilanza alla linea telefonica sopra indicata, il quale fisserà un incontro diretto col segnalante; l'incontro si terrà entro 7 giorni dalla richiesta.

5.3 Canale esterno (piattaforma ANAC)

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a)** la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- b)** la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione;
- c)** la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6 I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

6.1 Verifica della fondatezza della segnalazione confidenziale/riservata

Il soggetto affidatario della gestione del canale di segnalazione prende in carico la segnalazione, entro sette giorni dal suo ricevimento, dà riscontro alla persona segnalante e procede ad una prima istruttoria. La valutazione dovrà attivarsi entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriore 15 giorni. Il termine per la conclusione del procedimento viene fissato in 90 giorni naturali e consecutivi, dalla data del ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento risulti particolarmente complesso, tale proroga e le motivazioni andranno comunicate al Segnalante. Il soggetto affidatario della gestione del canale di segnalazione, a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli accertamenti.

Se indispensabile, il soggetto affidatario della gestione del canale di segnalazione richiede chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il soggetto affidatario della gestione del canale di segnalazione verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che ritiene opportuna, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

Il soggetto affidatario della gestione del canale di segnalazione, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione con apposito provvedimento motivato che verrà comunicato al Segnalante.

Il soggetto affidatario della gestione del canale di segnalazione dispone l'archiviazione diretta delle segnalazioni/comunicazioni nei casi di:

- a)** manifesta mancanza di lesione all'integrità di AIL Bologna OdV;
- b)** il fatto denunciato non integra alcuna fattispecie soggetta alla normativa di cui al D. Lgs. n. 24/2023;
- c)** manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d)** manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- e)** intervento del soggetto affidatario della gestione del canale di segnalazione non più attuale;
- f)** finalità palesemente emulativa;

- g) accertato contenuto generico della segnalazione/comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione/comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- h) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- i) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione/comunicazione.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il soggetto affidatario della gestione del canale di segnalazione inoltra la segnalazione -anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti- ai soggetti terzi competenti:

- al Presidente del Consiglio di amministrazione/al Direttore Generale per l'acquisizione di elementi istruttori;
- al Direttore Generale, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;

In linea con la normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, per preservare le finalità investigative e nei casi previsti dalla legge, il segnalato può non essere immediatamente messo a conoscenza del trattamento dei propri dati da parte del titolare, fintanto che sussista il rischio di compromettere la possibilità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere le prove necessarie. Tale differimento verrà valutato, caso per caso, dal soggetto affidatario della gestione del canale di segnalazione, in accordo con il titolare del trattamento dei dati, tenendo in debito conto l'interesse alla protezione delle prove, evitandone la distruzione o l'alterazione da parte del denunciato, e i più ampi interessi in gioco.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati per 5 anni decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione o per il periodo più lungo necessario al passaggio in giudicato di una sentenza o di altro provvedimento giudiziale.

6.2 Verifica della fondatezza della segnalazione anonima

La fase di verifica della fondatezza della segnalazione da parte del soggetto affidatario della gestione del canale di segnalazione è analoga per entrambe le tipologie di segnalazione, confidenziale/riservata ed anonima.

Si rimanda, invece, per la gestione di tutti gli altri aspetti a quanto previsto per le segnalazioni riservate.

7 TUTELA DEL SEGNALANTE

7.1. Divieto di ritorsioni

AIL Bologna OdV non tollera, alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del Segnalante in ambito disciplinare, vietando l'adozione di ritorsioni nei confronti delle persone segnalanti nonché degli altri soggetti beneficiari delle misure di protezione.

Per ritorsione 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.

In via esemplificativa, costituiscono ritorsioni in caso di correlazione con la segnalazione, le seguenti fattispecie:

- a)** il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b)** la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c)** il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d)** la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e)** le note di merito negative o le referenze negative;
- f)** l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g)** la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h)** la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i)** 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;
- l)** il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m)** 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 reddito;
- n)** l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
- o)** la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p)** l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q)** la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni potenzialmente costituenti ritorsione nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4 D. Lgs. n. 24/2023, si presume che gli stessi siano stati radicati 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 del contraddittore del Segnalante.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai soggetti di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4 D. Lgs. n. 24/2023, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del citato decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il segnalante o gli altri soggetti indicati al comma terzo dell'art. 3 del D. Lgs. n. 24/2023, se ritengono di essere stati oggetto di misure discriminatorie possono rivolgersi all'ANAC che potrà interessare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte del Segnalante stesso, AIL Bologna OdV provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La predetta tutela, tuttavia, trova un limite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tal caso alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Da ultimo si evidenzia che, ai sensi dell'art. 22 D. Lgs. N. 24/2023, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di agli articoli 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater del c.p.c. e quindi in sede giudiziale o avanti la commissione di conciliazione o in sede di conciliazione/arbitrato previsto dal CCNL o dall'art. 412-quater c.p.c..

7.2. Tutela della riservatezza

AIL Bologna OdV garantisce la riservatezza del Segnalante, sicché l'identità di quest'ultimo o qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente

autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui all'art. 12, comma 5, secondo periodo, del D. Lgs. n. 24/2023 nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al capo II del decreto citato quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 dell'art. 12 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

AIL Bologna OdV tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al capo II del decreto citato, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla legge se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a)** la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 D. Lgs. n. 24/2023 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b)** la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c)** 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.

7.3. Estensione soggettiva delle misure di protezione

Le misure di protezione contemplate dal D. Lgs. n. 24/2023 si applicano al segnalante nonché **a)** ai facilitatori ossia le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; **b)** alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; **c)** ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; **d)** agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Tale tutela si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica in forma anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 D. Lgs. n. 24/2023.

8 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La normativa lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente protocollo, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente protocollo, nonché di segnalazioni infondate effettuate con colpa grave.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 20 del D.- Lgs. 24/2023 è esclusa qualsivoglia forma di responsabilità (penale, civile e amministrativa) sicché non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 (ossia relativo a: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata,. Tale esenzione di responsabilità opera a condizione che, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 (sussistenza di fondato motivo per ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1, ossia si trattasse di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea ledenti l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

9 SISTEMA SANZIONATORIO

In tema di regime sanzionatorio, occorre distinguere, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione con procedura di competenza di ANAC.

In particolare:

i) nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;

ii) nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Con riferimento, invece, all'ipotesi di adozione di un atto ritorsivo, viene sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

a) da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando viene accertato che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;

b) da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando viene accertato che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;

c) da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando viene accertato che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;

d) da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;

e) da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando viene accertato 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 tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;

f) da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando viene accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

g) da 500,00 a 2.500,00 euro, quando è viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già 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.