



PROCEDURE DI CONTROLLO INTERNO

RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

EX D.LGS. 231/01

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI – WHISTLEBLOWING

PREMESSA

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 241 recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Con delibera ANAC del 12 luglio 2023, n. 311 recante “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”, l'Autorità ha fornito indicazioni sulla presentazione ad ANAC e relativa gestione delle segnalazioni esterne, così come previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 24/2023.

A completamento di tale lavoro, le Linee guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera ANAC n° 478 del 26 novembre 2025, forniscono indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione, anche tenuto conto del disposto di cui all'art. 8, co. 1, lett. a) del citato decreto.

Il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 ha previsto che all'interno degli enti cui si applica la normativa *whistleblowing* debbano essere attivati appositi “canali” per ricevere e gestire le segnalazioni (art. 4, co. 1, d.lgs. n. 24/2023).

All'interno del Modello Organizzativo 231 gli enti definiscono, altresì, i compiti e i poteri del soggetto destinatario delle segnalazioni, le modalità per il ricevimento delle segnalazioni e il processo di gestione delle segnalazioni.

Per questa ragione la Società fornisce la possibilità a dipendenti e a soggetti esterni (business partners, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori) di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, situazioni che possano arrecare danno o pregiudizio alla Società, come una frode, un rischio generico o una situazione potenzialmente pericolosa rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che, in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate.

SANZIONI

L'ANAC ha il potere di applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando ravvisa, nei soggetti del settore pubblico e privato, la mancata istituzione dei canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle

segnalazioni o la presenza di procedure non conformi a quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del decreto (art. 21, co. 1, lett. b) del d.lgs. n. 24/2023).

L'esercizio del potere sanzionatorio di ANAC è disciplinato all'interno del "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24", adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023.

Il procedimento sanzionatorio può concludersi con l'archiviazione o con l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

REQUISITI DEL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Il d.lgs. n. 24/2023 prevede che la gestione delle segnalazioni sia affidata a una persona o a un ufficio dedicato interno all'ente, oppure a un soggetto esterno all'ente.

Nel caso di specie, la gestione delle segnalazioni **è affidata esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001.**

Il requisito fondamentale che deve connotare il gestore è l'autonomia, che va declinata in termini di:

- imparzialità: il gestore deve operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte, svolgendo un'attività scevra da condizionamenti o favoritismi;
- indipendenza: il gestore deve essere un soggetto in grado di svolgere le attività cui è tenuto ai fini della gestione della segnalazione senza interferenze, ossia in autonomia operativa e valutativa.

Il gestore deve poter svolgere in autonomia le verifiche di competenza e le iniziative consequenziali, senza demandare la decisione finale dell'istruttoria all'organo di indirizzo.

Il compito del gestore è quello di verificare i fatti segnalati e di rivolgersi tempestivamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, nel caso in cui emerga una possibile violazione del Mog 231/2001.

ATTIVITÀ DEL GESTORE

Il gestore, ai sensi del d.lgs. n. 24/2023, è l'unico soggetto che può ricevere la segnalazione e compiere le attività necessarie a darvi seguito; pertanto, nell'ipotesi in cui un diverso soggetto interno riceva per errore la segnalazione dovrà trasmetterla al gestore entro sette giorni, in

conformità all'art. 4, co. 6, d.lgs. n. 24/2023, nel rispetto della riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione.

Nel caso di segnalazione anonima, il gestore è comunque tenuto a registrare la segnalazione e a conservare la relativa documentazione rendendo così possibile rintracciarla qualora la persona segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima (art. 16, co. 4, d.lgs. n. 24/2023).

L'Organismo di Vigilanza a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione deve:

1. Rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione
2. Mantenere un contatto con la persona segnalante cui richiedere, se necessario, integrazioni
3. Dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute
4. Fornire 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.

La Società deve:

1. Mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Le suddette informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone legittimate a segnalare che non frequentano i luoghi di lavoro
2. Pubblicare le informazioni di cui al punto precedente anche in una sezione dedicata del proprio sito se attivo.

SEGNALAZIONI

Le segnalazioni hanno per oggetto:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni o sospetti di violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico;
- illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
- violazioni di normative comunitarie

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza.

Non rientrano nell’oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro.

PERSONE LEGITTIMATE A SEGNALARE VIOLAZIONI

Le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato legittimate a segnalare eventuali violazioni sono, nel caso di specie:

- Lavoratori subordinati
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società
- Collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società
- Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società

MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere effettuata in forma scritta o in forma orale e, dunque, gli enti devono garantire entrambe le modalità di presentazione delle segnalazioni.

Il canale interno di segnalazione deve essere facilmente accessibile da parte di tutti gli aventi diritto (anche dai consulenti e dagli altri soggetti diversi dai dipendenti).

Forma scritta

Gli enti sono tenuti a disciplinare le modalità, preferibilmente informatiche, per la ricezione e la gestione delle segnalazioni. La preferenza per le piattaforme informatiche si giustifica in virtù del fatto che, attraverso tali strumenti software, è possibile adottare stringenti misure di sicurezza e assicurare un maggiore livello di protezione dei dati personali tanto nella fase di acquisizione delle segnalazioni quanto in quella di gestione delle stesse.

Ferma restando la preferenza per le procedure informatizzate, quale che sia lo strumento adottato per l’acquisizione e la gestione delle segnalazioni, la scelta dello stesso deve essere effettuata alla luce delle caratteristiche del contesto organizzativo di riferimento, assicurando, in ogni caso, un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi per gli interessati.

Chi intende effettuare una segnalazione deve compilare l'apposito modulo **“Modulo di segnalazione Whistleblowing”**, allegato al presente documento.

Il Modulo compilato e gli eventuali allegati vanno trasmessi dal Segnalante all'Organismo di Vigilanza attraverso il canale *whistleblowing* predisposto:

ODVIDROMETSIDER@VIRGILIO.IT

Forma orale

La segnalazione in forma orale può essere effettuata, in via alternativa, su richiesta della persona segnalante attraverso un incontro diretto, da svolgersi entro un termine ragionevole, sia in un luogo interno che esterno alla sede dell'ente, garantendo la riservatezza della stessa e del contenuto della segnalazione.

In caso di incontro diretto, il gestore può procedere, previo consenso della persona segnalante, alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, nel caso in cui non si possa/voglia procedere alla registrazione, può redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante.

Resta fermo che, laddove si proceda alla trascrizione della segnalazione, il contenuto di quest'ultima può essere sempre verificato e rettificato dalla persona segnalante al momento della sottoscrizione.

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha inteso predisporre **un canale di segnalazione interno costituito da un indirizzo mail gestito esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza che garantisce:**

- riservatezza dell'identità della persona segnalante
- riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione
- riservatezza del contenuto della segnalazione
- riservatezza della relativa documentazione.

CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

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

- Non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'Art. 4 del D.Lgs n.24 e la stessa non ha avuto seguito
- La persona 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 il rischio di ritorsione
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Art.7 del D.Lgs n.24 demanda all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) l'attivazione del canale di segnalazione esterna.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'A.N.AC.: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

In presenza di una segnalazione *whistleblowing*, le diverse fasi di attività del gestore della segnalazione sono articolate come segue.

Avviso di ricevimento della segnalazione

Il gestore è tenuto a rilasciare alla persona segnalante **avviso entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa**.

L'avviso non implica, per il gestore, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante con riferimento alla ricezione e presa in carico della segnalazione.

Esame preliminare della segnalazione

Preliminarmente il gestore verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi).

Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come *whistleblowing*, il gestore potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno

all'ente che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, previa comunicazione alla persona segnalante.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Resta ferma la possibilità per il gestore di richiedere alla persona segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione.

Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il gestore potrà archiviare la segnalazione, fornendo in ogni caso alla persona segnalante la motivazione della decisione.

Istruttoria e accertamento della segnalazione

Verificata l'ammissibilità della segnalazione il gestore può procedere con l'istruttoria vera e propria, che consiste nell'effettuare tutte le opportune verifiche, analisi e valutazione circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Tali attività di accertamento possono essere svolte:

- direttamente, acquisendo dalla persona segnalante gli elementi informativi necessari;
- mediante il coinvolgimento di altre strutture interne all'ente o anche di soggetti specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso di specie, prestando particolare attenzione alla tutela della riservatezza del segnalante.

Nel caso in cui si renda necessario, il gestore trasmette l'intera documentazione pervenuta - nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione - alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa *whistleblowing*.

Laddove l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il gestore fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante.

È importante evidenziare che le persone devono essere preventivamente informate della eventualità che la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni;
- rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti.

A tal riguardo, si precisa che al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

Riscontro alla persona segnalante

Il gestore è tenuto a comunicare alla persona segnalante gli esiti della istruttoria della 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.

Tale termine non è perentorio: può infatti accadere che alcuni accertamenti e analisi richiedano tempi maggiori. Resta, tuttavia, ferma la necessità di comunicare l'esito dell'istruttoria della segnalazione.

È fondamentale che il gestore mantenga aperta la comunicazione con la persona segnalante durante tutto il processo di gestione della segnalazione.

Conservazione della documentazione inerente alla segnalazione e cancellazione

Una volta concluse le attività di gestione della segnalazione, il gestore dovrà cancellare sia la segnalazione sia la relativa documentazione, al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Resta inteso che potranno, invece, essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; ecc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione.

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità 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.

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, quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Salvo quanto previsto dall'Art. 20 (limitazioni della responsabilità), 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, **le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.**

Le misure di protezione consistono in:

- Divieto di ritorsione
- Misure di sostegno
- Protezione dalle ritorsioni
- Limitazioni delle responsabilità

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai facilitatori (persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo)
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate a essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante 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 per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Divieto di ritorsione

La ritorsione definita dal decreto come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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” (art. 2, co. 1, lett. m) d.lgs. n. 24/2023).

L'Art. 17 “Divieto di ritorsione” stabilisce che gli enti o le persone legittimate a segnalare eventuali violazioni non possono subire alcuna ritorsione. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili in ragione di una segnalazione effettuata, costituiscono ritorsioni:

- 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
- 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

Misure di sostegno

Nell'Art. 18 del D.Lgs n.24 vengono indicate le misure di sostegno fornite dal terzo settore consistenti in servizi gratuiti che 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.

Protezione dalle ritorsioni

Gli enti e le persone di soggetti pubblici e privati possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione dell'Art.17 (divieto di ritorsione) sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Limitazioni delle responsabilità

Non è punibile l'ente o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'Art. 1, comma 3 (informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, 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, quando, 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.

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 che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Le violazioni della disciplina whistleblowing costituiscono fonte di responsabilità disciplinare per coloro che:

- hanno commesso ritorsioni, ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o violato l'obbligo di riservatezza;
- non hanno istituito il canale di segnalazione, non hanno adottato le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero hanno adottato procedure non conformi alle previsioni del decreto;
- non hanno svolto le attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

È sanzionabile disciplinarmente anche la persona segnalante nel caso in cui ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero ne sia stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.