

## \* WHISTLEBLOWING – REGOLAMENTO \*

**Il sistema di whistleblowing, così definito, è disciplinato dalle disposizioni normative di cui al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.**

### Premessa

#### Cos'è il Whistleblowing

Il whistleblowing è il sistema di Segnalazione, tutela e protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

A tal fine, la presente procedura disciplina le modalità di **Segnalazioni interne** all'Ente e, in particolare:

- definisce l'**ambito** di applicazione del processo di Segnalazione;
- identifica i **soggetti** che possono effettuare le Segnalazioni e che sono tutelati secondo le disposizioni del d.lgs. 24/2023;
- circoscrive l'**oggetto e i contenuti della Segnalazione** secondo le previsioni di cui al d.lgs. 24/2023;
- identifica e disciplina i **canali interni** attraverso cui effettuare la Segnalazione interna all'Ente (canale scritto e orale);
- identifica e prescrive i **principi e le regole generali** che governano il processo di Segnalazione interno dell'Ente, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di **gestione della Segnalazione** nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

### Titolo I – Procedure di Segnalazione

#### Art. 1. Soggetti del sistema di Segnalazione

##### Quali ruoli sono previsti

<b>SEGNALANTE</b>	<p>È la persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.</p> <p>Secondo l'art. 3, comma 3, d.lgs. 24/2023, i Segnalanti sono:</p> <p>a) i <b>dipendenti delle amministrazioni pubbliche</b> di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;</p> <p>b) i <b>dipendenti degli enti pubblici economici</b>, degli <b>enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico</b> ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile, delle <b>società in house</b>, degli <b>organismi di diritto pubblico</b> o dei concessionari di pubblico servizio;</p> <p>c) i <b>lavoratori subordinati di soggetti del settore privato</b>, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;</p> <p>d) i <b>lavoratori autonomi</b>, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;</p> <p>e) i <b>lavoratori o i collaboratori</b>, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;</p> <p>f) i <b>liberi professionisti e i consulenti</b> che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;</p> <p>g) i <b>volontari e i tirocinanti</b>, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per l'Ente;</p> <p>h) gli <b>azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo</b>, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.</p>
<b>SEGNALATO PERSONA COINVOLTA</b>	<p>È il soggetto (persona fisica o giuridica) nei confronti del quale viene attribuita la violazione segnalata da parte del Segnalante.</p>
<b>FACILITATORE</b>	<p>È la persona fisica operante all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, che assiste la persona Segnalante nel processo di Segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.</p>
<b>PERSONE DEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO</b>	<p>Sono le persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante, e sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.</p>
<b>COLLEGHI DI LAVORO</b>	<p>Colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno con la persona che segnala un rapporto abituale e corrente (al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante).</p>

<b>ENTI DI PROPRIETA' DELLA PERSONA SEGNALANTE</b>	Ente di proprietà della persona Segnalante (sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi).
<b>ENTI PRESSO IL QUALE IL SEGNALANTE LAVORA</b>	Enti presso i quali il Segnalante lavora (ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo).
<b>ENTI CHE OPERANO NEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO</b>	Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante anche se non di proprietà. Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il Segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio.
<b>RESPNSABILE</b>	È il responsabile individuato ai sensi del d.lgs. 24/2023 come destinatario delle Segnalazioni della presente procedura.
<b>ISTRUTTORE</b>	Soggetto che fa parte della struttura di supporto che è coinvolto nell'analisi della Segnalazione e nella eventuale istruttoria. Ha accesso a tutte le informazioni inserite nelle Segnalazioni se autorizzato ed è soggetto ai medesimi vincoli di riservatezza.

## Art. 2. Ambito oggettivo di applicazione

Sono oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente.

<b>Violazione</b>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente.
<b>Violazioni del diritto dell'UE</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.</li> <li>Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;</li> <li>Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;</li> <li>Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori oggetto di tutela secondo il d.lgs. 24/2023.</li> </ol>

<b>Cosa NON può essere oggetto di Segnalazione:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività (maladministration);</li> <li>2. Le 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, ecc.).</li> <li>3. Le 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. 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 d.lgs. 24/2023.</li> <li>4. Le Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'UE.</li> </ol>
---	---

### Oggetto della Segnalazione

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di Segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

La Segnalazione deve contenere una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione della tipologia della violazione, delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti, facendo emergere quanto più possibile:

- la tipologia di violazione segnalata;
- la lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Ente;
- le ragioni connesse al contesto lavorativo del Segnalante.

Infatti, le violazioni segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del **CONTESTO LAVORATIVO**.

#### CONTESTO LAVORATIVO

Per contesto lavorativo si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito del rapporto di lavoro che indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione.

La tutela delle persone Segnalanti si applica anche qualora la Segnalazione interna avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico **non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il **periodo di prova**;
- c) **successivamente** allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La Segnalazione deve essere effettuata in buona fede, deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.

La Segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale del Segnalante.

Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È espressamente vietato il ricorso a espressioni ingiuriose; l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria e/o con finalità puramente diffamatorie o calunniose.

Risulta comunque indispensabile che la Segnalazione presentata sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti; deve contenere tutte le informazioni e i dati conosciuti dal Segnalante (le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione, la descrizione del fatto), per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita (indicazione delle generalità se conosciute o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati). È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

### **Art. 3. Modalità di presentazione della Segnalazione interna**

Il Segnalante deve inviare la Segnalazione a Fondazione ENAC EMILIA ROMAGNA Ente Canossiano di Formazione e Lavoro ETS tramite uno dei canali istituiti dall'Ente: canale scritto o orale.

Il Resp è il solo destinatario delle Segnalazioni secondo la presente procedura.

Nel caso in cui la Segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal Segnalante, tale ultimo soggetto indicherà alla persona Segnalante la data di trasmissione a Fondazione ENAC EMILIA ROMAGNA Ente Canossiano di Formazione e Lavoro ETS entro sette giorni dal suo ricevimento.

Le Segnalazioni possono essere presentate secondo una delle seguenti modalità:

<b>CANALE INTERNO SEGNALAZIONE SCRITTA</b>	<b>1. TRAMITE IL SERVIZIO POSTALE</b>	Tramite il servizio postale in busta chiusa indirizzata Fondazione ENAC EMILIA ROMAGNA Ente Canossiano di Formazione e Lavoro ETS presso la sede dell'Ente, che all'esterno rechi la dicitura "NON APRIRE - RISERVATA PERSONALE - WHISTLEBLOWING".
	<b>2. CANALE INFORMATICO</b>	tramite accesso al software al link <a href="https://enac.segnalazioni.net/">https://enac.segnalazioni.net/</a>
<b>CANALE INTERNO SEGNALAZIONE ORALE</b>	<b>1. TRAMITE SISTEMA DI MESSAGGISTICA VOCALE</b>	Non previsto
	<b>2. TRAMITE INCONTRO DEDICATO</b>	Solo se richiesto dal Segnalante, incontri diretti fissati entro un termine ragionevole da Fondazione ENAC EMILIA ROMAGNA Ente Canossiano di Formazione e Lavoro ETS

**Per le Segnalazioni tramite il servizio postale** il Segnalante in via preferenziale utilizza la modulistica reperibile sul sito web istituzionale dell'Ente nella Sezione Whistleblowing, e che qui si allega.

Il modulo deve essere compilato dal Segnalante in tutte le sue parti, al fine di fornire a Fondazione ENAC EMILIA ROMAGNA Ente Canossiano di Formazione e Lavoro ETS tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della Segnalazione.

Fondazione ENAC EMILIA ROMAGNA Ente Canossiano di Formazione e Lavoro ETS, una volta ricevuta la Segnalazione, la registrerà sul registro delle Segnalazioni whistleblowing fornendo una numerazione progressiva per ciascuna Segnalazione.

Il contenuto della Segnalazione e il nominativo del soggetto Segnalante saranno inseriti in una busta chiusa al cui esterno verrà indicato solo il numero progressivo di Segnalazione.

Il registro delle Segnalazioni, la Segnalazione, il nominativo del Segnalante nonché tutti gli accertamenti istruttori del caso saranno conservati presso la sede dell'Ente in armadio dedicato provvisto di chiusura le cui chiavi sono nella esclusiva disponibilità del Responsabile.

Il Responsabile potrà autorizzare un soggetto istruttore, debitamente formato sulla disciplina di cui al d.lgs. 24/2023, a coadiuvarlo nella gestione dell'istanza.

Il soggetto istruttore è soggetto ai medesimi obblighi di riservatezza del Responsabile la cui violazione è punita a livello disciplinare. In ogni caso, il Responsabile avrà l'onere di mantenere riservati i dati identificativi del Segnalante e il contenuto della Segnalazione.

Al Segnalante è consentito di verificare, in qualsiasi momento tramite la modalità indicata nel modulo di Segnalazione, lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

**Per le modalità di Segnalazione tramite canale informatico**, si precisa che il software whistleblowing utilizzato è tramite accesso al software Digital PA al link <https://enac.segnalazioni.net/>

Il Responsabile potrà autorizzare un soggetto istruttore a coadiuvarlo nella gestione dell'istanza.

Il soggetto istruttore è soggetto ai medesimi obblighi di riservatezza del Responsabile la cui violazione è punita a livello disciplinare.

In ogni caso, il Responsabile avrà l'onere di mantenere riservati i dati identificativi del Segnalante e il contenuto della Segnalazione.

Al Segnalante è consentito di verificare, in qualsiasi momento tramite l'applicazione, lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

#### **Art. 4. Attività di accertamento delle Segnalazioni. Principi comuni a tutti i canali di Segnalazione interna.**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate al Responsabile che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna per l'accertamento delle violazioni rappresentate.

Laddove l'Ente intenda creare un gruppo di lavoro dedicato per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle Segnalazioni oggetto della presente procedura (ruolo di Istruttore), questo sarà composto da soggetti in possesso di competenze trasversali rispetto ai principali compiti e attività dell'Ente ed i componenti saranno identificati in apposito atto organizzativo che verrà reso noto ai dipendenti. Tale personale dovrà essere debitamente formato sui contenuti di cui al d.lgs. 24/2023.

Entro **sette giorni** dalla ricezione della Segnalazione il Responsabile comunica al Segnalante la ricezione dell'istanza.

La Segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) assenza della lesione all'interesse o all'integrità dell'Ente;
- b) incompetenza del Segnalante sulle questioni segnalate ai sensi del d.lgs. 24/2023;
- c) infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare l'avvio di specifici accertamenti;
- d) finalità palesemente emulativa;

- e) contenuto generico della Segnalazione da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero Segnalazione corredata da documentazione irrilevante;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di violazioni previste dal d.lgs. 24/2023.

Qualora la Segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il Responsabile può chiedere al Segnalante di integrarla. In mancanza di integrazioni entro il termine assegnato o in presenza di integrazioni insufficienti e negli altri casi previsti dalle lettere precedenti il Responsabile procede all'archiviazione diretta, comunicando tale archiviazione al Segnalante mediante le modalità indicate dal Segnalante nella Segnalazione.

Le **Segnalazioni effettuate in forma anonima** sono quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante. Le stesse saranno prese in considerazione dal Responsabile solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es. indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Il Responsabile comunicherà l'esito della valutazione di ammissibilità al Segnalante con le modalità indicate dal Segnalante in sede di presentazione della Segnalazione.

Il Responsabile può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e figure interne e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni. Tali soggetti saranno sottoposti alle medesime previsioni di riservatezza prescritte per il Responsabile.

In ipotesi di comunicazione tramite e-mail, al Responsabile è preclusa la possibilità di inviare messaggi contenenti i riferimenti all'identità del Segnalante o all'oggetto della Segnalazione nonché di utilizzare una differente casella di posta elettronica rispetto a quella dedicata alla presente procedura.

Qualora, all'esito delle opportune verifiche la Segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, il Responsabile, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- 1) a comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo dell'Ente ed al responsabile dell'ufficio di appartenenza dell'autore della violazione, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti di competenza incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- 2) a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge.

Il Responsabile a conclusione degli accertamenti, e comunque entro **tre mesi** dal ricevimento della Segnalazione, informa dell'esito o dello stato di avanzamento del procedimento il Segnalante, con comunicazione scritta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.



Laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo politico può autorizzare il Responsabile ad estendere i predetti termini a fronte di richiesta motivata da parte del Segnalante.

Il Responsabile potrà trasmettere gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della Segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del Segnalante.

La Segnalazione potrà essere trasmessa alle Autorità giudiziarie competenti.

Qualora il Responsabile si trovi in posizione di conflitto di interessi, la Segnalazione sarà gestita da un soggetto idoneo a sostituirlo nella gestione e analisi della Segnalazione, di volta in volta individuato, il quale dovrà garantire comunque la riservatezza dell'identità del Segnalante e della Segnalazione. Tale soggetto sarà soggetto ai medesimi obblighi di riservatezza del Responsabile la cui violazione è punita a livello disciplinare.

## Titolo II- Il Sistema di tutele

### Art. 5. Condizioni di tutela

<p><b>Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>la tutela della riservatezza</b> del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione;</li> <li>2. <b>la tutela da eventuali misure ritorsive</b> adottate dall'Ente in ragione della Segnalazione, e le condizioni per la sua applicazione;</li> <li>3. <b>le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione</b> e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;</li> <li>4. <b>la previsione di misure di sostegno</b> da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.</li> </ol>
---	---

<p><b>Le misure di protezione previste dal d.lgs. 24/2023 si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) al momento della Segnalazione la persona Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del d.gs. 24/2023;</li> <li>b) la Segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal d.gs. 24/20232.</li> </ol>
---	--

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

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 d.lgs. 24/2023 non sono garantite e alla persona Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, anche in ipotesi di Segnalazioni anonime, se la persona Segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Il Segnalante, i soggetti menzionati nella Segnalazione, i colleghi di lavoro, i facilitatori, gli enti del Segnalante non possono subire alcuna ritorsione.

### **Tutela della riservatezza**

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, 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.

Dalla previsione dell'obbligo di riservatezza derivano una serie di corollari:

1. la sottrazione della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e dall'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013.
2. L'Ente deve garantire la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di Segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle Segnalazioni ad altre autorità competenti.

La riservatezza della persona coinvolta o menzionata viene garantita anche:

- nel caso di Segnalazioni effettuate in forma orale attraverso sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- quando la Segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite dall'Ente;
- quando la Segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle Segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo e in ogni caso entro sette giorni.

La tutela dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

Non è punibile il soggetto (persona fisica o giuridica) che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, 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 e la Segnalazione,

la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata. In tale ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

#### **Art. 6. Tutela da discriminazioni e ritorsioni**

Eventuali comportamenti adottati in violazione delle misure di tutela del Segnalante e/o di altri soggetti protetti dal d.lgs. 24/2023, nonché l'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Il d.lgs. n. 24/2023 disciplina le comunicazioni ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) delle ritorsioni che i soggetti ritengono di aver subito a causa della Segnalazione effettuata.

L'Ente promuove, a tutela dei Segnalanti, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla Segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione dedicati.

Costituisce ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione 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, da intendersi come danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione stessa.

#### **Esempi di ritorsioni previste dal d.lgs. 24/2023 sono:**

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 redditi; n) 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 nell'industria 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.

#### **Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni.**

Per godere della protezione:

- a) il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- b) la Segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dal Capo II del decreto.
- c) è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione effettuata e le misure ritorsive subite.

Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le voci di corridoio. Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione delle responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita 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 caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

#### **Art. 7 Trattamento dei dati personali**

L'Ente garantisce la protezione dei dati personali raccolti per le finalità della presente procedura, applicando le misure richieste dall'art. 13 D.Lgs. 24/2023.

Il trattamento è effettuato ai sensi dell'art. 6 GDPR per l'adempimento degli obblighi di legge. Ai sensi dell'art. 6, par. 1, lett. a) del GDPR, è necessario raccogliere il consenso dell'interessato per poterne rilevare l'identità del Segnalante, nel caso di attivazione del procedimento disciplinare da parte dell'Ente contro il presunto autore della condotta segnalata, qualora l'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.

L'Ente, prima dell'inizio del trattamento, effettua una valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 GDPR per documentare e valutare le misure di sicurezza applicate ai canali di Segnalazione interni.

La valutazione di impatto descrive le modalità adottate per informare gli interessati ai sensi dell'art. 13-14 GDPR. La valutazione di impatto documenta i casi in cui sia necessario raccogliere il consenso per il trattamento dei dati personali.

In fase di raccolta, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il Responsabile e gli eventuali delegati sono autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 2 quaterdecies, D.Lgs. 196/2003.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

**IL GESTORE DELLA PIATTAFORMA DigitalPA**, con sede legale in Cagliari (CA), Via San Tommaso D'Aquino n° 18/A, P.IVA 03553050927, quale fornitore del servizio di erogazione e gestione operativa della piattaforma tecnologica di digital whistleblowing è nominato responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 GDPR.

#### **Art. 8. La conservazione dei dati**

Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza della normativa applicabile.

La valutazione di impatto sul trattamento dei dati personali individua eventuali altri tempi di conservazione dei dati sulla base dei processi applicabili.

#### **Art. 9. Sistema di responsabilità**

L'Ente vieta qualsiasi forma di ritorsione - atto o omissione minacciata, raccomandata o effettiva, diretta o indiretta, che causa o possa causare danno - connessa alla Segnalazione effettuata.

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano responsabilità disciplinare.

#### **Disposizioni finali**

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del Segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami, saranno sottoposti a revisione periodica annuale da parte del CdA per verificare possibili lacune o incomprensioni anche da parte dei dipendenti e collaboratori. La presente procedura è trasmessa alle organizzazioni sindacali.

Il Responsabile, il Gestore Piattaforma e l'Ente ciascuno per i propri ruoli e competenze, cureranno la massima diffusione e la formazione inerente alla presente procedura.

Le informazioni sulle procedure di whistleblowing attivate dall'Ente sono consultabili e accessibili a tutte le parti interessate, compresi tutti i potenziali whistleblower, nella pagina web del sito istituzionale dell'Ente.

Allegato 1

**MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**  
**(c.d. whistleblowing)**

I soggetti che intendono segnalare le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo possono utilizzare questo modello di Segnalazione.

**INFORMAZIONI UTILI**

- Per presentare la segnalazione e per effettuare le successive integrazioni deve essere utilizzato un unico canale.
- L'utilizzo della piattaforma raggiungibile al link <https://enac.segnalazioni.net/> è il canale prioritario.
- Non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione.
- Le segnalazioni effettuate in forma anonima sono trattate come segnalazioni ordinarie (potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire le eventuali tutele e misure di protezione per le ritorsioni).
- Laddove dalla segnalazione emergessero profili di rilievo penale e di danno erariale, il Responsabile provvederà a trasmettere la segnalazione alle competenti Autorità giudiziarie.
- Laddove le competenti Autorità giudiziarie dovessero richiedere i dati identificativi del segnalante, il Responsabile è tenuto a fornire tale indicazione.
  
- Allegato 2 - Informativa dati personali

Vuoi fornire le tue informazioni  
identificative?

- Sì  
 No

