

## **A.M.A. S.R.L.**

### **PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI O IRREGOLARITÀ E DISCIPLINA DELLA TUTELA DI CHI SEGNA ILLECITI (*Whistleblowing*)**

#### **PREMESSA**

L'istituto del "*Whistleblowing*" è riconosciuto come strumento fondamentale nell'emersione delle condotte illecite: il termine inglese indica l'azione di "soffiare il fischietto" ed è quindi assimilato al concetto di segnalazione, denuncia o, in gergo, soffiata. In senso più ampio, si intende per *whistleblowing* l'insieme delle attività di regolamentazione delle procedure volte a proteggere e tutelare la persona che segnala (*whistleblower*) e ad incentivare la segnalazione degli illeciti.

Il legislatore, dopo aver adottato la legge 179/2017, recante le "*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*", a tutela del pubblico dipendente o del collaboratore che segnala le condotte illecite di cui è venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative (disponendo la modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) ed aver esteso la nozione di dipendente pubblico anche ai/alle dipendenti degli Enti di diritto privato in controllo pubblico (e previsto la medesima tutela anche ai dipendenti delle imprese fornitrici di beni, servizi e lavori dell'Ente), è tornato sulla materia con l'approvazione del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 in "*attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".

Alla luce delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 - e delle nuove linee guida approvate dall'ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 "*in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*" - con la presente procedura l'Ordine degli Avvocati di Savona recepisce le novità introdotte dalla recente novella, al fine di fornire tutte le indicazioni necessarie per effettuare e gestire le segnalazioni in conformità alla normativa e assicurare la giusta tutela al/alla segnalante.

L'obiettivo prioritario del presente documento è quindi quello di fornire indicazioni operative circa:

- a) il campo di applicazione della disciplina:
  - i. l'ambito oggettivo, ovvero l'oggetto e i contenuti della segnalazione
  - ii. l'ambito soggettivo, ovvero i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- b) i canali e le modalità di trasmissione della segnalazione;
- c) le misure di protezione e di sostegno di chi segnala;

- d) le responsabilità della Società;
- e) i risvolti legati alla Privacy dei soggetti coinvolti (segnalante – segnalato);
- f) le sanzioni previste nel caso di mancato rispetto delle previsioni;

## **CAMPO DI APPLICAZIONE**

### **AMBITO OGGETTIVO: I CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE E LA SUA CONSERVAZIONE**

Rientrano nella disciplina del *whistleblowing* e nella definizione di “violazione” i comportamenti, gli atti e le omissioni che ledono l’interesse o l’integrità dell’Ente di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi punti 3,4,5,6;
- 2) le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del MOG;
- 3) illeciti nei settori di cui di seguito:
  - a. appalti pubblici;
  - b. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - c. sicurezza e conformità dei prodotti;
  - d. sicurezza dei trasporti;
  - e. tutela dell'ambiente;
  - f. radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - g. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - h. salute pubblica;
  - i. protezione dei/delle consumatori/trici;
  - j. tutela della vita privata;
  - k. protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informatici;
- 4) condotte sessiste o omofobe, comportamenti discriminatori e contrari alla Parità di Genere che dovessero manifestarsi sui luoghi di lavoro;
- 5) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- 6) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme 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;
- 7) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Non rientrano nella disciplina del whistleblowing:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale di chi segnala (o denuncia all'autorità giudiziaria e/o contabile, o rende pubbliche), che derivi dai propri rapporti individuali di lavoro o con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria;

c) 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'Unione europea.

Resta ferma l'applicazione delle:

- disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

a) informazioni classificate;

b) segreto professionale forense e medico;

c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

- disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura;

- disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, recante il TULPS, testo unico delle leggi di sicurezza.

- disposizioni in materia di esercizio del diritto dei/delle lavoratori/trici di consultare i/le propri/e rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

**Le segnalazioni devono essere il più possibile chiare e circostanziate, con l'indicazione di tempi e luoghi in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità 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, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.**

Le eventuali segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni sono trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie e vanno tuttavia registrate e conservate per renderle rintracciabili nel caso, in un momento successivo, si palesi chi ha segnalato comunicando ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate per fini differenti e in misura superiore e per un tempo ulteriore a quanto necessario per darvi seguito. La relativa documentazione è conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre i 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

La segnalazione "Whistleblowing" non sostituisce, ove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria: i dipendenti e le dipendenti che, nell'espletamento delle loro mansioni, rivestano il ruolo di pubblici ufficiali o di incaricati/e di pubblico servizio hanno infatti l'obbligo di denuncia dei reati procedibili d'ufficio ex art. 331 c.p.p., come previsto agli artt. 361 e 362 c.p.: in tal caso godranno comunque della tutela prevista dalla disciplina Whistleblowing per le eventuali ritorsioni subite.

## **AMBITO SOGGETTIVO : I SOGGETTI SEGNALANTI AI QUALI SI APPLICA LA TUTELA**

Possono effettuare la segnalazione di un illecito o di una irregolarità avvenuta nell'ambito del proprio contesto lavorativo ed essere di conseguenza destinatari/rie delle tutele previste dalla norma:

- i/le dipendenti o i/le collaboratori/trici, a qualsiasi titolo, della Società;
- i lavoratori/le lavoratrici in somministrazione;
- i lavoratori e le lavoratrici di imprese fornitrici di servizi, forniture e lavori della Società;
- i lavoratori/le lavoratrici autonomi, i/le liberi/e professionisti/e, i/le consulenti che prestino la propria attività per la Società;
- i/le volontari/rie e i/le tirocinanti, retribuiti/e e non, che operino presso la Società;
- gli/le azionisti e le persone con funzione di amministrazione, Direzione, Controllo, Vigilanza o Rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto.

La tutela di tali soggetti è garantita:

- quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante la fase di selezione del personale o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- in dipendenza del rapporto giuridico ( di lavoro, di consulenza, volontariato etc);
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico de quo, purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto giuridico;

Le misure di protezione sono altresì estese:

- ai/alle facilitatori/facilitatrici, ovvero chi assiste il/la segnalante nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo legate al/alla segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV°;
- ai colleghi/colleghe che hanno con il/la segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà (in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi) del/ della segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo del/della segnalante.

Chi segnala può essere sia un /una testimone diretta del fatto che si segnala ma anche un testimone indiretto.

## **LE MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Ferma restando la possibilità di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, le segnalazioni possono essere effettuate tramite i seguenti canali, ricorrendone i presupposti.

### **CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

Le segnalazioni possono essere inviate attraverso una apposita Piattaforma web il cui link è presente nella pagina del sito della Società nella sezione Società trasparente sottosezione Wisteblogging – idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Tale canale è considerato preferenziale e idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

In via alternativa è possibile inviare la segnalazione anche utilizzando l'indirizzo di posta elettronica [vigilanza.ama@gmail.com](mailto:vigilanza.ama@gmail.com), nonché via posta ordinaria all'indirizzo: A.M.A. s.r.l. Via Aurelia 41 17051 Andora, indicando sulla busta "Segnalazione Wisteblowing".

Ad ogni segnalazione l'OdV assegna un codice identificativo univoco, comunicato a chi segnala al termine della procedura di presentazione, che contiene i riferimenti temporali di presentazione (data e ora).

E' possibile, infine, rendere la segnalazione in forma orale contattando il Presidente dell'Organismo di Vigilanza al numero di utenza cellulare 3311874002, definendo tempi, modi e luogo per un appuntamento.

### **L'iter di gestione della segnalazione interna**

Le segnalazioni di condotte illecite sono ricevute e trattate esclusivamente dai membri dell'OdV di AMA S.R.L..

Ricevuta la segnalazione, l'OdV, nel rispetto della riservatezza e del principio di imparzialità, nell'interesse generale e di tutte le parti coinvolte, cura, l'istruttoria e valuta oggettivamente i fatti utilizzando, per analogia, i parametri di valutazione di cui alle citate linee guida ANAC.

Ove la segnalazione riguardi condotte sessiste o omofobe, comportamenti discriminatori e contrari alla Parità di Genere che dovessero manifestarsi sui luoghi di lavoro, l'OdV coinvolge nella valutazione il CdA e/o il soggetto delegato/a dall'organo a trattare tali questioni. E' nelle sue facoltà compiere ogni attività ritenuta opportuna, chiedere chiarimenti se strettamente necessari, mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e con eventuali altri soggetti (anche indicati dal/dalla segnalante), che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

L'OdV può avvalersi di collaboratori/trici a supporto, che sono soggetti/e agli stessi medesimi vincoli di riservatezza, ai quali l'OdV trasmette gli esiti delle verifiche eventualmente condotte ed eventualmente estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione qualora la trasmissione integrale del contenuto possa determinare un rischio per la riservatezza della persona segnalante.

L'OdV fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento. Al/alla segnalante sarà comunicato l'esito finale del procedimento che può consistere nell'archiviazione, ove al termine dell'istruttoria la segnalazione non abbia trovato riscontro, o nella trasmissione alle autorità giudiziarie o contabili competenti o in un provvedimento adottato nei confronti di chi ha compiuto l'illecito dall'area aziendale preposta.

Qualora emerga una situazione di conflitto di interessi l'OdV è tenuto ad informare l'organo di indirizzo politico che provvederà ad individuare il soggetto cui affidare l'istruttoria.

Qualora si renda necessario trasmettere la segnalazione alle Autorità giudiziaria o contabile, la Società è tenuta a dare evidenza del fatto che si tratta di segnalazione pervenuta da soggetto cui spetta la tutela del/della "Whistleblower". Qualora l'identità del/della segnalante venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, l'OdV vi provvede previa notifica, anche preventiva, a chi ha segnalato.

## **CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA**

E' possibile utilizzare il canale di segnalazione esterna dell'ANAC qualora:

- il canale interno obbligatorio non dovesse essere attivo;
- se attivo non risulti conforme alle previsioni dettate dal legislatore;
- la segnalazione interna effettuata utilizzando il canale dedicato non ha avuto seguito;
- chi segnala ha fondati motivi di ritenere che alla segnalazione interna non verrebbe dato seguito o potrebbe essere foriera di ritorsioni;

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- b) manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- e) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- g) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti
  - la violazione che si intende segnalare costituisce un pericolo imminente o palese al pubblico interesse.

Per segnalare direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) occorre utilizzare l'apposita piattaforma informatica raggiungibile all'indirizzo <https://servizi.anticorruzione.it/> segnalazioni.

Al pari dell'Ente che riceve la segnalazione interna, anche l'ANAC è tenuta ad istruire la pratica, mantenere le interlocuzioni, dare riscontro entro 3 mesi (che diventano sei mesi per giustificate e motivate ragioni), comunicare l'esito finale e a compiere gli ulteriori adempimenti di cui all'art. 8 D. Lgs. 24/2023.

## **DIVULGAZIONE PUBBLICA**

La segnalazione effettuata tramite divulgazione pubblica, ferme restando le norme sul segreto professionale dei giornalisti e delle giornaliste circa la fonte della notizia, beneficia di protezione soltanto nel caso in cui la persona che segnala:

- abbia in precedenza effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza alcun riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia 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 e coinvolto nella violazione stessa.

## **LE MISURE DI PROTEZIONE E DI SOSTEGNO DELLA PERSONA SEGNALANTE**

### **LE MISURE DI PROTEZIONE**

Chi segnala è destinatario di diverse misure quali:

- la tutela della riservatezza;
- la tutela da eventuali ritorsioni;
- le limitazioni della responsabilità;
- l'invalidità di eventuali rinunce alle tutele o transazioni

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione (o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica) presentate in via 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.

#### **La tutela della riservatezza**

A.M.A. S.R.L. garantisce che senza il consenso espresso di chi segnala, la sua identità e qualsiasi altra informazione da cui la si possa evincere non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nel caso dalla segnalazione scaturisca:

- un procedimento penale, l'identità è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 del codice penale che prevede l'obbligo del segreto istruttorio sino alla conclusione delle indagini preliminari. Quando alla conclusione ne discendesse l'avvio di un procedimento penale, allora l'identità verrà svelata (non dall'ente ma dall'autorità giudiziaria) al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso;
- un procedimento dinnanzi alla Corte dei Conti, l'identità è segretata fino al termine della fase istruttorie, in quanto, come per il procedimento penale, vige l'inutilizzabilità di dichiarazioni anonime e degli atti di indagine su di esse fondati;
- un procedimento disciplinare interno, l'identità non può essere svelata ma chi segnala potrà dare il consenso a rivelare la sua identità ove la stessa risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato/a; in caso di diniego (a rivelare l'identità), la segnalazione non sarà utilizzabile per avviare il procedimento.

Inoltre l'identità di chi segnala è sottratta alla misura dell'accesso agli atti: la segnalazione e la documentazione allegata è sottratta all'accesso agli atti amministrativi ex L. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui al D. Lgs. 33/2013.

Per contro, la persona coinvolta e/o menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione (divulgazione pubblica o denuncia), non può esercitare – per il tempo di gestione della segnalazione - i diritti che il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati e previsti dall'art. 15 all'art. 22 del Reg. Ue n. 2016/679 (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di otte-

nerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento).

Nel corso degli accertamenti potrà comunque far valere i propri diritti, ricorrendo al Garante per far accertare che il trattamento dei suoi dati sia conforme alla normativa.

### **La tutela dalle ritorsioni**

Chi segnala non può subire ritorsioni.

La ritorsione può essere anche tentata o minacciata: la ritorsione provoca o può provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sono considerate ritorsioni quelle misure disciplinari irrogate in ragione dell'avvenuta segnalazione (denuncia o divulgazione pubblica) o altre azioni discriminatorie e/o ritorsive che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la norma elenca come di seguito:

- 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. il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- j. 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;
- k. 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;
- l. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- m. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- n. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

### **Quando le misure di protezione dalle ritorsioni sono garantite**

Le misure di protezione dalle ritorsioni previste per la persona segnalante si applicano solo se chi ha segnalato (denunciato o divulgato):

- ha fondato motivo di ritenere che tali informazioni siano veritiere e rilevanti ai fini dell'ambito oggettivo di cui sopra;
- ha utilizzato i canali di segnalazione previsti, ricorrendone i diversi presupposti;
- esiste consequenzialità tra segnalazione (denuncia o divulgazione) e le misure ritorsive subite.

Non sono quindi sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Per l'applicazione della tutela non rileva né la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto una persona a segnalare, a denunciare o ad effettuare la divulgazione pubblica.

## **Quando non sono garantite**

Non sono garantite le misure di protezione dalle ritorsioni:

- in difetto delle condizioni sopra richiamate;
- quando è accertata, nei confronti di chi segnala, anche con sentenza di I grado;
- la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia;
- la responsabilità penale per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, in tali casi, al/alla segnalante dipendente della Società è irrogata una sanzione disciplinare.

## **A chi segnalare le ritorsioni**

E' possibile comunicare solo all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di avere subito.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata. Quando il nesso di causalità tra segnalazione (o denuncia/divulgazione pubblica) e ritorsione venisse accertato, spetta all'ANAC dichiarare la nullità della misura ritorsiva (in caso di licenziamento, c'è il diritto al reintegro nel posto di lavoro) e applicare la sanzione amministrativa (da 10.000 a 50.000 euro) al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

Per l'accertamento delle ritorsioni vige, a favore di chi segnala (denuncia o divulga) l'inversione dell'onere della prova che non vige invece per gli altri soggetti tutelati dal decreto (facilitatori/trici, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il/la segnalante, denunciante o con chi effettua una divulgazione pubblica, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con il/la segnalante, denunciante o con chi effettua una divulgazione pubblica, enti di proprietà o che operano nel medesimo contesto lavorativo del/della segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o in cui questi ultimi lavorano).

Anche qualora chi segnala promuova un procedimento giudiziario o amministrativo o stragiudiziale per accertare comportamenti ritorsivi derivanti dalla segnalazione effettuata, l'onere della prova è invertito e spetta alla Società dimostrare che le condotte sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione. Al pari, in caso di domanda di risarcimento per il danno che il/la segnalante ritiene di aver subito in dipendenza della segnalazione, vige l'inversione dell'onere della prova.

L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla persona che segnala, compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione, la dichiarazione di nullità di tali atti.

## **Le limitazioni della responsabilità**

Non è punibile chi rivela o diffonde informazioni:

- sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, per informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, deliberazioni organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;

- sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se sussistono fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni è necessaria per svelare la violazione; in tal caso è esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la persona che segnala non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per aver acquisito le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione.

Non sono invece escluse le responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

#### **L'invalidità di rinunce e/o transazioni**

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla disciplina a tutela del/della Whistleblower non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, ovvero siano concluse nelle sedi protette giudiziarie, amministrative o sindacali: chi segnala è infatti riconosciuto quale soggetto vulnerabile che potrebbe subire effetti pregiudizievoli per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia.

#### **LE MISURE DI SOSTEGNO**

La persona che ritenga di aver bisogno di un sostegno quale sono 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, può rivolgersi ad uno degli Enti del Terzo settore iscritti/e in specifico elenco pubblicato sul sito ANAC che offrono tali attività e che hanno stipulato convenzioni con l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

#### **I RISVOLTI LEGATI ALLA PRIVACY DEI SOGGETTI COINVOLTI**

Anche la gestione delle segnalazioni "whistleblowing" sono soggette alla normativa sul trattamento dei dati personali e richiedono venga fornita la dovuta informativa ai sensi dell'art. 13 del regolamento UE 2016/679 approvata dal CdA di AMA S.r.l. in data 28 Dicembre 2023 e pubblicata sul sito della Società.

#### **LE SANZIONI COMMUNATE DALL'ANAC**

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al/alla responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;

- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 a 2.500 euro, quando è 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.

Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981.

Andora, 28 Dicembre 2023

Il Presidente di A.M.A S.R.L.  
Avv. Fabrizio De Nicola