

# **ASSOCIAZIONE RICONOSCIUTA APRITICIELO**

Pino Torinese (TORINO)  
Strada dell'Osservatorio 30  
CF 90022960018

## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

**Ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24**

**«Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.»**

Adottata in data 17/12/2023

Aggiornata in data 03/07/2025

## PREMESSA

*Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina whistleblowing). L’obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media. Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo. Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento. Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche “LG ANAC”), adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni. Il Decreto prevede che la nuova disciplina si applichi, in via generale, a decorrere dallo scorso 15 luglio 2023 (art. 24). Invece, per i soggetti del settore privato che, nell’ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l’obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023; fino a quel giorno, continua ad applicarsi la disciplina previgente (art. 6, co. 2-bis del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”). (Così la ‘Premessa’ alla <NUOVA DISCIPLINA “WHISTLEBLOWING” GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI> – edizione ottobre 2023 - Confindustria).*

Ciò premesso l’Associazione riconosciuta Apriticielo (di seguito anche la ‘Associazione’ o l’‘Ente’) ha adottato il presente documento allo scopo di istituire un sistema di segnalazione di ‘violazioni’ rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 24 del 2023 (cd. ‘Decreto Whistleblowing’) assicurando così adeguata protezione alle persone che, in ossequio al citato Decreto Legislativo ed alla presente Procedura, segnalano violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o della Associazione riconosciuta Apriticielo e di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo ove opera quest’ultima. Il sistema di segnalazione presidiato dalla presente Procedura assume rilievo anche ai fini del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale (*sub* art. 6 comma 2 -bis), per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, richiama per l’appunto il citato Decreto *Whistleblowing*. In tale ottica – dunque – la presente Procedura costituisce parte integrante del Modello Organizzativo e di Gestione

adottato dalla Associazione. La violazione delle regole di seguito enunciate -qualora impattanti in ottica del Decreto 231 del 2001 – è soggetta pertanto alle sanzioni disciplinari specificamente previste nel citato Modello Organizzativo e di Gestione. La presente Procedura è stata adottata inoltre in ossequio al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 in materia di protezione dei dati personali. Infine, nella redazione del presente documento, si è tenuto conto di quanto previsto dal Codice Etico nonché del Modello Organizzativo della Associazione riconosciuta Apriticielo.

## **CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Definizioni**

1. Ai fini della presente Procedura si intende per:

- a) “Ente”: l’Associazione riconosciuta Apriticielo con sede in Pino Torinese (TO), Strada dell’Osservatorio 30 (CF 90022960018)
- b) “Persona segnalante”: persona fisica che effettua la segnalazione (interna o esterna) o divulga pubblicamente, informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo e che rientra in una delle seguenti categorie di soggetti che prestano la propria attività lavorativa a favore dell’Ente:
  - i dipendenti a tempo indeterminato e determinato;
  - i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione;
  - i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore dell’Ente;
  - i liberi professionisti e i consulenti;
  - i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
  - le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La segnalazione o la denuncia può essere effettuata anche:

- 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; – durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

- c) “Violazioni”: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e che rientrano nei casi indicati nell'art. 2, c. 1 lett. a) del D.lgs. 24/2023;
- d) “Informazioni sulle violazioni”: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'art. 3 c. 1 e 2 D.lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- e) “Contesto lavorativo”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui alla precedente lett. b) attraverso le quali, 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 o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- f) “Segnalazione”: la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni; g) “Segnalazione interna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata al RPCT;
- h) “Segnalazione esterna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata ad ANAC;
- i) “Divulgazione pubblica”: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- j) “Segnalazione anonima”: la segnalazione effettuata da un soggetto che non fornisce le proprie generalità;
- k) “RPCT”: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente; l) “Facilitatore”: la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- m) “Persona coinvolta”: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- n) “Ritorsione”: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della divulgazione pubblica o della denuncia

all'autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

- o) "Séguito": l'azione intrapresa dal RPCT per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- p) "Riscontro": comunicazione del RPCT alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

## **Art. 2 - Oggetto**

1. La presente Procedura Whistleblowing disciplina le modalità di invio delle segnalazioni whistleblowing, nonché le forme di tutela riconosciute alla persona segnalante e agli altri soggetti *infra* indicati nell'art. 12.
2. Ai fini dell'applicazione delle tutele previste *infra* dai successivi Capi III e IV -e, più in generale, della presente Procedura- rilevano solo le segnalazioni che hanno ad oggetto informazioni relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione ricomprese nell'elenco riportato all'art. 2, c. 1 lett. a) del D.lgs. 24/2023 di cui si riporta di seguito il contenuto:
  - i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri iii), iv), v) e vi);
  - ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 del 2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri iii), iv), v) e vi); iii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto legislativo n. 24 del 2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - iv) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente

dell'Unione europea;

v) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

vi) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri iii), iv) e v)

3. Per comodità di consultazione e migliore comprensione del presente documento, le violazioni 'segnalabili' mediante la presente Procedura risultano specificamente elencate - *sub* Allegato n. 8 alla presente Procedura. Si tratta, in estrema sintesi, di condotte (attive od omissive) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente privato (nel caso di specie: l'Associazione Apriticielo) consistenti in illeciti amministrativi, penali o civili previsti dall'ordinamento nazionale, illeciti penali presupposto fonte di potenziale responsabilità amministrativa per l'Ente, violazioni del Modello Organizzativo e di Gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 dall'Ente, violazioni del Codice Etico dell'Associazione nonché una serie ulteriore di infrazioni di fonte europea meglio indicate *sub* Allegato 8 al quale si rinvia.

4. Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente Procedura:

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

b) 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;

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.

5. La segnalazione può avere altresì ad oggetto (e le tutele correlative previste nel Capo III e nel Capo IV si applicano alla persona segnalante) anche:

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.

## **Art. 2 - bis I fatti oggetto di segnalazione**

1. Possono essere segnalati mediante la presente Procedura i fatti (intesi come condotte attive od omissive) integranti le violazioni, come definite *sub* art. 2, di cui il segnalante abbia notizia/conoscenza diretta o indiretta (in questo ultimo caso nella sola ipotesi in cui risulti nota / individuabile la fonte di conoscenza<sup>1</sup>) acquisita nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
2. La locuzione “contesto lavorativo” deve intendersi in senso ampio e tale quindi da comprendere non solo il contesto lavorativo che si traduca in un rapporto di lavoro in senso stretto con l'Associazione. Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici. Così nel caso di “consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale” (così le Linee Guida ANAC).
3. Possono altresì essere segnalati mediante la presente Procedura fondati sospetti relativi a violazioni commesse o che, in base ad elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il segnalante intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi relativi a condotte volte ad occultare tali violazioni. Possono, dunque, essere oggetto di segnalazione non solo condotte (attive od omissive) esaurite

o in corso di realizzazione, dunque storicamente già (almeno in parte) consumate al momento della segnalazione, ma anche condotte che potranno essere tenute (dunque

1 Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili 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 voci correnti scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio) o non identificabili.

storicamente non ancora realizzate al momento della segnalazione che assume pertanto, in tale scenario, funzione preventiva) ovvero, infine, condotte volte ad occultarle.

4. La segnalazione delle menzionate violazioni alla Associazione riconosciuta Apriticielo per beneficiare delle tutele, garanzie, presidi previsti dal Decreto Whistleblowing dovrà avvenire esclusivamente mediante la presente Procedura.

## **Art. 2 - *ter* Le diverse tipologie di segnalazioni**

1. La segnalazione whistleblowing può essere interna o esterna. In entrambi i casi può assumere forma scritta od orale.
2. La segnalazione **interna** è quella che il segnalante indirizza alla Associazione Apriticielo utilizzando i canali di segnalazione interni (scritto od orale) disciplinati *infra* nella presente Procedura. A mente dell'art. 6 comma due – *bis* del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 il Modello Organizzativo e di Gestione adottato dall'Ente deve prevedere - oltre al divieto di ritorsione connesso alla segnalazione ed al correlativo sistema disciplinare - “i canali di segnalazione interna”. Ai fini del MOG e della disciplina 231/2001, dunque, è solo il canale interno a venire in considerazione quale strumento di segnalazione (e, in ragione della relativa rilevanza entra a far parte integrante del Modello Organizzativo e di gestione dell'Ente). L'Associazione riconosciuta Apriticielo intende peraltro adottare una Procedura *Whistleblowing* idonea a fornire attuazione integrale della nuova normativa in materia di segnalazioni riservate. Pertanto la presente Procedura riguarda anche la segnalazione esterna di violazioni (non ‘sensibili’ ai fini 231 del 2001 ma comunque) rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 (si tratta delle violazioni di fonte europea nelle materie indicate nell'**Allegato 8** alla presente Procedura). Secondo quanto indicato dal comma due – *bis* dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 il segnalante dovrà dunque fare riferimento:
  - ai soli canali interni per la segnalazione delle violazioni rilevanti ai fini 231/2001 (ovvero violazioni riguardanti gli illeciti presupposto, il MOG e il Codice Etico dell'Associazione);

- ai canali interni od esterni, etc. per le violazioni ulteriori e diverse rispetto a quelle sensibili ai fini 231/2001.
3. La segnalazione **esterna** è quella che il segnalante indirizza ad ANAC secondo quanto indicato nella presente Procedura. Nel caso in cui la segnalazione esterna venga presentata a soggetto diverso da ANAC il soggetto ricevente deve trasmetterla a quest'ultima entro sette giorni dal ricevimento (fornendo contestualmente notizia al segnalante dell'avvenuta trasmissione ad ANAC).
- a) La segnalazione esterna ad ANAC può essere effettuata solo quando, al momento della segnalazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
- il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivo, esso non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. 24/2023;
  - la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
  - la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare 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;
4. La segnalazione esterna avviene in forma scritta o in forma orale. Destinatario della segnalazione esterna (scritta o orale) è ANAC. La segnalazione esterna scritta viene effettuata dai soggetti legittimati mediante piattaforma informatica attivata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/>). La segnalazione orale ad ANAC avviene in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.
5. La segnalazione (quale che sia la forma assunta -scritta od orale- o il canale prescelto -interno od esterno-) deve essere il più possibile circostanziata per mettere in condizione il soggetto ricevente di effettuare i necessari approfondimenti e riscontri. È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

6. Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.
7. La segnalazione, infine, può avvenire anche mediante divulgazione pubblica, solo quando, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
  - la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni di cui sopra, e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli artt. 5 e 8 del D.lgs. 24/2023 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
  - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.
8. Le segnalazioni interne dalle quali non sia possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate dall'Associazione riconosciuta Apriticielo a segnalazioni ordinarie (dunque non riservate) e trattate conseguentemente. In caso di segnalazione anonima essa sarà dunque gestita secondo le modalità stabilite nel Modello Organizzativo e di Gestione per le segnalazioni anonime in quanto applicabili.
9. La segnalazione anonima di violazioni ricevuta dalla Associazione Apriticielo deve essere trattata alla stregua di segnalazione ordinaria ma registrata e conservata ai sensi dell'art. 8 della presente Procedura (insieme alla documentazione alla stessa eventualmente allegata), per ragioni di massima tutela del segnalante anonimo, assicurandone così l'ostensibilità per il caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive da parte dell'Associazione a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

## **Art. 2 – *quater* Destinatario della segnalazione**

1. L'Associazione riconosciuta Apriticielo ha ritenuto conforme alla previsione normativa di cui all'art. 4 comma quinto del D. Lgs. n. 24 del 2023 individuare nel **RPCT** dell'Associazione il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure,
- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione ovvero verificare che la piattaforma informatica che gestisce la segnalazione invii in automatico al segnalante i warning di cui all'art. 4, secondo comma della presente Procedura; fornire inoltre riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento ovvero, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, le procedure e presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne provvedendo alla relativa pubblicazione sul sito internet della Associazione;
- riferire direttamente e senza indugio all'OdV le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti e concernenti violazioni impattanti il sistema 231/2001 (fatti salvi i casi di incompatibilità nel caso di segnalazione recante indicazione di violazioni a carico del componente/ dei componenti l'OdV medesimo). Nel caso di trasmissione della segnalazione all'OdV saranno oggetto di inoltrare il solo contenuto della segnalazione e le risultanze degli accertamenti effettuati, senza alcun dato/ riferimento tramite il quale sia possibile l'individuazione del segnalante. Il citato flusso tra RPCT e OdV dovrà avvenire evidenziando che si tratta di flusso riguardante segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi del decreto Whistleblowing;
- fornire adeguato seguito alle segnalazioni ricevute

2. L'RPCT, soggetto dotato delle necessarie competenze, seguirà adeguata e specifica formazione in ordine alle funzioni e responsabilità affidatigli. L'RPCT assicurerà imparzialità ed indipendenza nell'espletamento dell'incarico.

## **CAPO II – PROCEDURA PER L'INVIO DI SEGNALAZIONI INTERNE**

### **Art. 3 - Modalità di invio della segnalazione interna**

1. La segnalazione interna deve essere inviata esclusivamente al RPCT. La segnalazione

presentata a un soggetto o ufficio diverso deve essere inoltrata al RPCT immediatamente e comunque non oltre 7 giorni dal suo ricevimento e della trasmissione deve essere data comunicazione al segnalante.

2. In caso di temporanea e prolungata assenza del RPCT, la gestione della segnalazione sarà a cura di un Dirigente individuato *ad hoc* con apposito atto del Consiglio di Amministrazione. Il dirigente così designato non dovrà versare in condizioni di conflitto di interessi/ incompatibilità rispetto alla trattazione della segnalazione.
3. Se la segnalazione riguarda situazioni che coinvolgono il RPCT (ad esempio in quanto soggetto segnalato o comunque coinvolto dalla segnalazione) essa deve essere inviata al Direttore Generale.
4. Se il RPCT, preso atto dei contenuti della segnalazione, ritiene di doversi astenere per la sussistenza di un conflitto di interessi, dovrà tempestivamente inoltrare la segnalazione al Direttore Generale. Nelle ipotesi di cui al presente capoverso e di cui al precedente n. 3 dell'avvenuta trasmissione della segnalazione a soggetto diverso dal RPCT per ragioni di incompatibilità/conflitto di interessi deve essere fornita tempestiva informativa al segnalante.
5. La segnalazione whistleblowing interna deve essere effettuata con una delle seguenti modalità:
  - i. in forma scritta utilizzando il canale informatico di cui al successivo art. 4 messo a disposizione dall'Ente che, separando i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione e impiegando strumenti di crittografia, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. In caso di segnalazione effettuata mediante caricamento della registrazione audio, essa potrà essere trascritta dal RPCT nella piattaforma informatica previa sua validazione da parte del segnalante.
  - ii. in forma orale contattando il numero 0110122331, interno 192 dedicato alla ricezione delle segnalazioni.

#### **Art. 4 Canale informatico**

1. Qualora il segnalante intenda effettuare la segnalazione tramite il canale informatico messo a disposizione dall'Ente, egli dovrà accedere alla piattaforma web di questo Ente all'indirizzo <https://planetarioditorino.whistleblowing.it/> e seguire le istruzioni riportate nel

manuale ivi pubblicato.

2. Il software della piattaforma informatica invia in automatico due *warning* al segnalante: un primo avviso di avvenuta ricezione della segnalazione; un secondo *warning* di avvenuta apertura del file con conseguente presa di conoscenza da parte del RPCT del solo contenuto della segnalazione. Utilizzando tale procedura, il RPCT verrà a conoscenza del solo il contenuto della segnalazione e non anche dell'identità del segnalante.
3. Il RPCT potrà accedere all'identità del segnalante (su propria iniziativa o su richiesta dell'OdV nel caso in cui la segnalazione riguardi profili impattanti sulla disciplina 231 del 2001) solo quando ciò sia ritenuto indispensabile al fine di dare diligente seguito alla segnalazione. Tale azione sarà notificata al segnalante (unitamente alla motivazione posta a fondamento della richiesta del RPCT) e registrata nel sistema. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare che dovesse nascere in seguito all'esame della segnalazione riservata, 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 invece 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 previamente espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

#### **Art. 5 - Contenuto della segnalazione**

1. La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:
  - a) le circostanze di tempo e di luogo in cui in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
  - b) una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione; c) se conosciute, le generalità o altri elementi utili a identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere le condotte oggetto della segnalazione;
  - d) se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
  - e) se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
  - f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

## **Art. 6 - Gestione della segnalazione**

1. Il RPCT, entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, deve rilasciare al segnalante avviso di ricevimento. Qualora la segnalazione sia effettuata tramite il canale informatico di cui all'art. 4, l'avviso di ricevimento viene automaticamente generato dal sistema.
2. Il RPCT fornisce diligente seguito alla segnalazione ricevuta compiendo le verifiche necessarie a valutare l'ammissibilità della segnalazione e la non manifesta infondatezza di quanto in essa rappresentato. A tal fine, il RPCT può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendogli chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Può inoltre chiedere informazioni e documenti ad uffici e strutture dell'Ente, nonché a soggetti/enti esterni all'Ente.
3. La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.
4. Per lo svolgimento dell'attività istruttoria, il RPCT può avvalersi del supporto di collaboratori individuati con apposito atto approvato dal Consiglio di Amministrazione. I collaboratori sono assoggettati agli stessi vincoli di riservatezza a cui è sottoposto il RPCT.
5. Il RPCT deve dare riscontro alla segnalazione entro tre mesi decorrenti 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.

## **Art. 7 - Esiti della segnalazione**

1. Il RPCT dispone l'archiviazione motivata per inammissibilità della segnalazione (dandone tempestivo avviso al segnalante) qualora la stessa:
  - a) sia presentata da soggetti non rientranti nelle categorie previste dall'art. 3, c. 1 e 3 del D.lgs. 24/2023;
  - b) abbia ad oggetto condotte non riconducibili alle violazioni rilevanti ai sensi dell'art. 2, c. 1 lett. a) del D.lgs. 24/2023;
  - c) risulti generica o palesemente contraddittoria.Nei casi di inammissibilità di cui alle lettere a) e b) l'RPCT trasmette -se del caso- la segnalazione all'OdV dell'Ente per le eventuali valutazioni di competenza (ad esempio, nelle ipotesi in cui la segnalazione, pur inammissibile illumina su potenziali criticità dei processi aziendali meritevoli di valutazione in chiave di possibile implementazione/ miglioramento).
2. Se la segnalazione è ammissibile, il RPCT avvia l'istruttoria all'esito della quale se ritiene

che la stessa:

a) sia manifestamente infondata, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione; b) non sia manifestamente infondata e si ravvisino profili di responsabilità disciplinare della persona coinvolta, la inoltra, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante, al soggetto/organo interno competente per l'avvio del procedimento disciplinare. Questi dovrà poi informare il RPCT circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza. Nel caso in cui la segnalazione (non manifestamente infondata) illumini su profili sensibili ai fini del Decreto 231/2001 (i.e. violazione di Modello Organizzativo, Codice Etico della Associazione ovvero realizzazione, anche solo in forma tentata, di reati presupposto) l'RPCT dovrà condividere il contenuto della segnalazione (mantenendo la riservatezza sul segnalante) all'OdV della Associazione per le valutazioni di competenza. c) non sia manifestamente infondata e si ravvisino a carico della persona coinvolta profili di responsabilità civile, penale, amministrativa o contabile, la inoltra altresì all'Autorità giudiziaria o contabile competente (Procura della Repubblica, Tribunale, Corte dei Conti) nel rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante. 3. Entro il termine di cui all'art. 6 c. 5, il RPCT fornisce al segnalante idoneo riscontro sull'esito dell'istruttoria dando conto delle misure adottate o da adottare. 4. Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali di qualsiasi natura esse siano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti o provvedimenti oggetto della segnalazione adottati dall'Ente.

**Art. 8 - Conservazione della documentazione inerente le segnalazioni** Le segnalazioni 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 di cui al successivo art. 9 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lett. e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lett. e), del D.lgs. 51/2018.

### **CAPO III – TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

#### **Art. 9 - Tutela della riservatezza dell'identità**

1. 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 dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2017/679 e dell'articolo 2-

quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30.6. 2003, n. 196.

2. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. 3. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. 4. 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, e la 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, solamente in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. 5. È dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente comma 4, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al precedente comma 1 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
6. L'Ente tutela, altresì, l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del facilitatore fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.
7. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
8. In ogni caso, qualora l'identità del *whistleblower* venga rivelata, è onere dell'RPCT dare tempestivamente avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.
9. L'identità del whistleblower non è invece tutelata nel caso in cui:  
la segnalazione integri estremi di reato o di fatto illecito ex art. 2043 codice civile per aver agito con dolo o colpa grave  
ovvero  
il denunciante comunichi di non voler usufruire della tutela di riservatezza (espresso consenso);

ovvero

l'anonimato non sia comunque opponibile per legge.

10. Chiunque, in ragione della funzione ricoperta nell'ambito del procedimento disciplinare, venga a conoscenza dell'identità del segnalante, è vincolato all'obbligo di riservatezza nei confronti dei soggetti estranei al procedimento stesso.
11. La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale.
12. Al di fuori dei casi (tassativamente previsti) in cui l'identità del *whistleblower* deve o può essere comunicata, la violazione del summenzionato obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
13. Il segnalante, accedendo alla procedura informatizzata con il codice univoco crittografato ottenuto in fase di invio della segnalazione, potrà verificare in ogni momento lo stato di avanzamento dell'istruttoria

#### **Art. 10 - Esclusione del diritto di accesso**

1. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990 e successive modificazioni.
2. La segnalazione è altresì sottratta all'accesso civico di cui all'art. 5 e seguenti del D.Lgs. 33/2013.

#### **Art. 11 Trattamento dei dati personali**

1. Ogni trattamento dei dati personali previsto dalla presente Procedura Whistleblowing, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del D.lgs. 196/2003 e del D.lgs. 51/2018.
2. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
3. I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003. 4. I trattamenti di dati

personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dall'Ente, in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli artt. 3 e 16 del D.lgs. 51/2018, fornendo idonea informativa alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679 o dell'art. 11 del citato D.lgs. 51/2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

#### **CAPO IV – MISURE DI PROTEZIONE E DI SOSTEGNO**

**Art. 12 - Misure di protezione e relativo ambito soggettivo di applicazione** 1. La persona segnalante o la persona che ha effettuato una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile beneficia delle misure di protezione di cui ai successivi artt. 13 e 14: a) se al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;

b) se la segnalazione (interna o esterna) o la divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto di quanto previsto nel Capo II del D.lgs. 24/2023 e dalla presente Procedura. 2. Ai fini dell'applicazione della tutela sono irrilevanti i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante. 3. Tali misure non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare, quando a suo carico è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale 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.

4. Fatta eccezione per quanto previsto al successivo art. 13, c. 3 e 4, le misure di protezione si applicano inoltre:

a) ai facilitatori;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia

all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

5. Le misure di protezione si applicano anche nel caso di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

### **Art. 13 Divieto di ritorsione**

1. L'Associazione riconosciuta Apriticielo tutela il *whistleblower* da qualsiasi forma di ritorsione per ragioni collegate alla segnalazione. È fatto pertanto divieto di porre in essere ritorsioni o misure discriminatorie nei confronti del segnalante e dei soggetti indicati al precedente art. 12, c. 4.

2. Non sono consentiti atti o misure aventi incidenti sulle condizioni di lavoro o sull'esercizio delle funzioni, per ragioni discendenti direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative.

3. Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione in conseguenza di una segnalazione effettuata ai sensi della presente Procedura, è tenuto a darne tempestiva notizia all'RPCT, che la porterà all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e dell'OdV per le valutazioni di rispettiva competenza (anche al fine dell'apertura di eventuale procedimento disciplinare a carico del soggetto autore della condotta vietata). 4.

In via esemplificativa ma non esaustiva sono considerate ritorsioni:

– il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

– la mancata e ingiustificata attribuzione della progressione economica o il congelamento della stessa;

– 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;
  - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
  - l'annullamento ingiustificato di un permesso;
  - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
5. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
6. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla persona segnalante o dalla persona che ha effettuato una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, se essa dimostra di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o

denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

7. La persona segnalante o che ha effettuato una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché gli altri soggetti di cui all'art. 12, c. 4 possono comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. In tal caso ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.
8. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della L. 300/1970 o dell'art. 2 del D.lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.
9. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi 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 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

#### **Art. 14 – Limitazioni della responsabilità**

1. La persona segnalante o che ha effettuato una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché gli altri soggetti di cui all'art. 12, c. 4, non sono punibili qualora (i) rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto diverso da quello previsto dall'art. 1 c. 3 D.lgs. 24/2023, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero (ii) rivelino o diffondano 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 effettuata ai sensi del precedente art. 12 c. 1.
2. Quando ricorrono le ipotesi di cui al comma 1, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.
3. Salvo che il fatto costituisca reato, la persona segnalante o che ha effettuato una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché gli altri soggetti di cui all'art. 12, c. 4, non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

4. 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, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

#### **Art. 15 - Misure di sostegno**

La persona segnalante può avvalersi del sostegno degli enti del Terzo Settore presenti nell'elenco istituito presso ANAC al fine di ottenere informazioni, assistenza e consulenza 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.

#### **Art. 16 - Sanzioni**

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, 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 quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D.lgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'art. 16, c. 3 del D.lgs. 24/2023 salvo che la persona segnalante sia stata 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 o contabile.

#### **Art. 17 Rinunce e transazioni**

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.lgs. 24/2023 e richiamate nelle presenti Linee Guida non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all' art. 2113, c. 4, cod. civ.

## **CAPO V – DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art 18 - Entrata in vigore e norme di rinvio**

1. La presente Procedura Whistleblowing entra in vigore a decorrere dalla relativa pubblicazione sul sito dell'Ente e sostituisce integralmente la procedura in precedenza adottata. La presente Procedura viene esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro mediante affissione alla bacheca accessibile a tutti i dipendenti.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente Procedura si fa rinvio alla normativa vigente, in particolare, alle disposizioni del D.lgs. 24/2023.
3. La presente Procedura integra il Modello Organizzativo e di Gestione adottato dalla Associazione Apriticielo per la parte in cui disciplina il canale interno di segnalazione di violazioni rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001. La violazione delle regole contenute nella presente Procedura -qualora impattanti in ottica del Decreto 231 del 2001- è soggetta alle sanzioni disciplinari specificamente previste nel Modello Organizzativo e di Gestione della Associazione riconosciuta Apriticielo.