

**- REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE E/O
COLLABORATORE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI
(WHISTLEBLOWING)**

Rev. 00

Rev. 01 12/12/2023

1. PREMESSA

Il presente documento è parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo FUSION ITALIA S.R.L. ed è stato elaborato sulla base delle note illustrative in materia di whistleblowing protection emanate da Confindustria nel mese di gennaio 2018, è stato inoltre aggiornato sulla base delle Linee Guida ANAC e della delibera n. 311 del 12 luglio 2023. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

2. DEFINIZIONI E FONTI:

Il c.d. whistleblower è quel soggetto che, nel corso della propria attività lavorativa, scopre e denuncia fatti che causano o potenzialmente sono idonei a causare danno all'ente pubblico o, nel nostro caso, privato in cui il segnalante lavora. La L. 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha riformato la materia del whistleblowing nel settore pubblico e privato ed ha integrato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 al fine di assicurare le opportune tutele da atti ritorsivi o discriminatori per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di un ente che abbiano effettuato una segnalazione di illecito della quale siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative. L'art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del D.Lgs. 231/2001, infatti, prevede che l'ente predisponga adeguati canali informativi tali da consentire ai segnalanti di "*presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti*". In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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".¹

¹ VISTA la delibera ANAC del 9 giugno 2021, n. 469 recante «Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)»;

Di seguito si riportano alcune definizioni utili alla comprensione della procedura:
SEGNALAZIONE: Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni “circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del [... decreto 231] e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte”.

SEGNALANTE (c.d. whistleblower): Chi è testimone di un illecito o di un’irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per gli enti privati, il riferimento è alle “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”, nonché a “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti” precedentemente menzionati.

Nel novero dei soggetti **SEGNALANTI**, in ragione dell’ampliamento garantito dalla innovazione normativa vi sono ricompresi, tra l’altro, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

segnatamente

Lavoratori subordinati Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad

esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato,

di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio; o Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato

dall’art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:

o Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d’opera di cui all’art. 2222 del medesimo c.c.;

o Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione

VISTA la 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;

VISTO il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) recante «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. (Decreto whistleblowing)»;

appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato);

o Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.

Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.

Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV)

Soggetti tutelati diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni

Disciplina precedente (L. n. 179/2017)

Figure non previste e non tutelate

Disciplina attuale (D.lgs. n. 24/2023)

Facilitatore , persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata ²
Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela

² La norma, utilizzando il termine “*assistenza*”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.

entro il quarto grado ³

Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel **medesimo contesto lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente**

Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica ⁴

SEGNALATO: Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.

RITORSIONI: Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

3. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della stessa;
- tutti i dipendenti di FUSION ITALIA S.R.L.
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soggetti legati alla società da rapporti di agenzia, i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei vertici di FUSION ITALIA S.R.L. e più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la società.
- i soggetti che sono indicati nella parte che precede come segnalanti e/o tutelati

4. SCOPO DELLA PROCEDURA

La presente procedura ha il duplice scopo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la volontà di segnalare illeciti e/o irregolarità e di regolamentare il processo di segnalazione fornendo al segnalante (whistleblower) indicazioni operative in merito alla segnalazione stessa (contenuti, forma, destinatari, ecc...). Nel documento sono inoltre stabilite le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni.

5. SOGGETTO DEPUTATO A RICEVERE LE SEGNALAZIONI

La FUSION ITALIA S.R.L. ha individuato quale destinatario delle segnalazioni il proprio Organismo di Vigilanza (ODV) in composizione collegiale nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, soggetto indipendente ed autonomo, in quanto - ad oggi - la soluzione ritenuta più idonea a realizzare con efficacia le finalità di salvaguardia dell'integrità dell'ente e di tutela del segnalante;

5 bis SOGGETTO DEPUTATO A RICEVERE LE SEGNALAZIONE SULLA BASE DELLA NORMA COME AGGIORNATA

ANAC acronimo di Autorità Nazionale Anticorruzione con le modalità indicate infra.

³ L'espressione "*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*" si riferisce, a 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 o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.

⁴ Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. Il legislatore ha quindi ancorato l'applicazione delle tutele all'esistenza di un legame qualificato.

6. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Tutti i soggetti coinvolti nella procedura di segnalazione devono operare nel rispetto della legge e del sistema normativo, organizzativo nonché dei poteri e delle deleghe interne; i destinatari sono inoltre tenuti ad operare nel rispetto dei principi di seguito riportati.

TRACCIABILITÀ: tutti i soggetti coinvolti, per la parte di propria competenza, devono garantire la tracciabilità delle attività e dei documenti inerenti al processo, assicurandone l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati a supporto delle attività.

SEGREGAZIONE DI COMPITI E ATTIVITÀ: è prevista la segregazione dei compiti e delle attività, in base alla quale i responsabili di un'attività operativa non possono mai coincidere con chi la controlla e la autorizza;

CONFLITTO DI INTERESSI: tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione non assumono decisioni e non svolgono attività che siano in conflitto, anche solo potenziale, con gli interessi della società.

7. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Devono formare oggetto di segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, le **condotte o sospette condotte illecite** rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o le violazioni del Codice Etico, delle Politiche aziendali, del Modello Organizzativo 231, delle procedure interne adottate da FUSION ITALIA S.R.L. di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Violazioni oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica

Disciplina precedente Disciplina attuale (L. n. 179/2017 - LLGG ANAC n. 469/2021) (D.lgs. n. 24/2023)

<p><i>Nessuna distinzione tra violazioni del diritto nazionale e del diritto dell'UE</i></p> <p>Illeciti civili Illeciti amministrativi Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti</p> <p>Illeciti penali -> limitatamente ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale</p> <p>Irregolarità (le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico)</p>	<p><i>Violazioni del diritto nazionale</i></p> <p>Illeciti civili Illeciti amministrativi Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001</p> <p>NOVITA'</p> <p>Illeciti penali Illeciti contabili</p> <p>Irregolarità - Non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto</p> <p><i>Violazioni del diritto dell'UE</i></p> <p>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 (anche se queste ultime non</p>
--	---

	<p>sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3)</p> <p>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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4)</p> <p>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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5)</p> <p>Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6)</p>
--	--

Si precisa sin d'ora che le segnalazioni dovranno riguardare:

- fatti riscontrati direttamente dal segnalante;
- non basati su voci correnti;

mentre non saranno prese in considerazione:

- le notizie palesemente prive di fondamento,
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, -
- le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio
- segnalazioni che costituiscono mere lamentele di carattere personale;
- segnalazioni fatte da un qualunque soggetto per scopi personali, per rivendicazioni o ritorsioni.

Le segnalazioni potranno riguardare, a titolo esemplificativo, azioni o omissioni:

- a) penalmente rilevanti;
- b) poste in essere in violazione del Codice Etico,
- c) poste in essere in violazione del Modello Organizzativo adottato dalla società;
- d) in contrasto con le procedure e le politiche aziendali adottate da FUSION ITALIA S.R.L. .;

- e) suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente.

Restano ferme le disposizioni nazionali o dell'UE su:

Informazioni classificate:

Segreto professionale forense

Segreto professionale medico

Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali Norme di procedura penale

Autonomia e indipendenza della magistratura

Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica Esercizio dei diritti dei lavoratori

Le segnalazioni possono anche avere ad oggetto richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico, del MOG, delle procedure e delle Politiche aziendali adottate da AM STAMPI S.R.L.;

8. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere **circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti**, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In virtù delle disposizioni del decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, denunciare, l'accezione da attribuire al "*contesto lavorativo*" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

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

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche da parte dei soggetti preposti a riscontro di quanto segnalato.

Caratteristiche delle segnalazioni	
E' necessario risultino chiare:	<ul style="list-style-type: none"> • - le circostanze di tempo e di luogo 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.

Per agevolare i segnalanti nella ricostruzione dei fatti si allega al documento il **MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E**

IRREGOLARITÀ da utilizzarsi in caso di segnalazione e che dovrà essere compilato in ogni sua parte (in caso di segnalazioni anonime si veda la nota posta al fondo del modulo). La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel predetto modulo, purché abbia gli stessi contenuti.

Le segnalazioni anonime

L. n. 179/2017 – LLGG 469/2021 D.lgs. n. 24/2023

<p>Nella legge non è regolamentata la tutela delle segnalazioni anonime.</p> <p>Nelle LLGG 469/2021 le segnalazioni anonime ricevute da ANAC da parte dei soggetti del settore pubblico sono equiparate a segnalazioni ordinarie, e non di <i>whistleblowing</i>, se circostanziate.</p>	<p>ANAC equipara le segnalazioni anonime ricevute a quelle ordinarie e le gestisce in conformità ai Regolamenti di vigilanza</p> <p>I soggetti del settore del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione.</p> <p>NOVITA' Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.</p>
--	---

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive⁵². Gli enti del settore pubblico o privato che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

9. ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

9.1 Invio della segnalazione

Il decreto, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

Canali di segnalazione

- Canale interni negli enti privati –
- Canale esterno presso ANAC
Divulgazione pubblica
- Denuncia all’Autorità giudiziaria

Nell’ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, si è prevista, al ricorrere di determinate condizioni, anche la divulgazione pubblica. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi

all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti (cfr. § 3.4 della presente parte).

I soggetti indicati nell'ambito soggettivo che precede inviano le segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte e utilizzando il modulo allegato (o altro documento avente i medesimi contenuti), non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate. Qualora un dipendente dovesse ricevere una segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione medesima, senza ritardo, rispettando le modalità di cui al presente paragrafo, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura cui consegue l'applicazione da parte della Direzione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari. Il soggetto che abbia ricevuto la segnalazione da altri dipendenti o terzi è tenuto a non divulgarne né il contenuto né il nominativo del segnalante e si deve pertanto limitare alla trasmissione all'ODV.

In conformità all'art. 2 della L. 179/2017, la Società istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante.

La segnalazione interna deve essere inviata:

- **al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@AM STAMPI s.r.l.it**
o in alternativa
- **a mezzo posta da recapitarsi alla sede legale della società, avendo cura di indicare sul fronte della busta la dicitura “Riservata all'ODV di FUSION ITALIA S.R.L.”** In questo caso la Funzione Segreteria, incaricata dello smistamento della posta come da mansionario aziendale, una volta ricevuta la busta provvederà a trasmetterla senza aprirla alla Direzione Amministrazione e Finanza che a sua volta ne darà notizia alla Direzione Generale per poi comunicare formalmente attraverso e-mail all'indirizzo dell'ODV l'avvenuta ricezione.

Le segnalazioni pervenute a chiunque verbalmente (di persona o telefonicamente) o per iscritto (posta esterna o interna, email, fax) devono essere trasmesse con le medesime modalità di cui sopra con la massima tempestività dal soggetto ricevente, il quale ha l'obbligo di mantenere riservata l'identità del segnalante.

9.1 bis La segnalazione inviata ad un soggetto non competente

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato sopra, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata “segnalazione *whistleblowing*” e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Si precisa, comunque, che una segnalazione presentata ad un soggetto non competente può essere considerata di *whistleblowing* anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti (per esempio dall'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di *whistleblowing* o dal richiamo alla normativa in materia).

9.2 Analisi della segnalazione⁵

L'ODV, entro massimo 3 giorni dalla ricezione della e-mail o dalla comunicazione ricevuta dalla Funzione Direzione e Finanza in caso di segnalazione trasmessa a mezzo posta, provvede a riunirsi per l'avvio dell'attività di analisi. In caso di segnalazione ricevuta a mezzo posta in sede, entro il medesimo termine di 3 giorni l'ODV dovrà recarsi presso la sede aziendale per prelevare la busta.

Se la segnalazione è pervenuta in forma cartacea, affinché l'apertura della busta sia conforme alla presente procedura sarà sempre necessaria la presenza di almeno 2 dei 3 membri dell'ODV, con obbligo di relazionare le motivazioni dell'assenza del componente mancante.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare che si concluderà nel più breve tempo possibile e comunque entro 30 giorni dall'avvio, al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della segnalazione stessa. Nello svolgimento della suddetta analisi l'ODV si avvarrà, per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario, del supporto delle Funzioni competenti per campo di attività. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata corredata da un verbale di analisi della segnalazione nella quale sono chiaramente indicate le relative motivazioni e dandone comunicazione scritta al CdA e al Collegio Sindacale, sempre avendo cura di mantenere riservate le generalità del segnalante.

Se in seguito delle analisi preliminari, emergono o sono comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'ODV provvede ad avviare analisi specifiche, eventualmente anche tramite attività di audit, avvalendosi se necessario anche di professionisti esterni dotati delle competenze atto ad approfondire la segnalazione (cui sarà conferito mandato scritto in tal senso, previa sottoscrizione di idonee clausole di confidenzialità), nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione; nel corso dell'istruttoria l'ODV effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante chiedendo documenti chiarimenti e informazioni ulteriori (avendo cura di adottare tutte le misure idonee a garantire la riservatezza sulla sua identità) e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti. Se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse che la segnalazione non rientra tra le tipologie di competenza sopra meglio specificate (si veda paragrafo 7), l'ODV provvederà all'inoltro verso le competenti Funzioni. Nel corso dell'analisi sarà tenuto conto della gravità e dell'urgenza della situazione segnalata, sia per FUSION ITALIA S.R.L. che per i terzi, e dell'eventuale esistenza di segnalazioni simili già ricevute in passato.

9.3 Conclusione delle attività di analisi

Al termine delle verifiche, l'ODV, previo l'eventuale coinvolgimento della Funzione legale esterna e/o con altre Funzioni interessate:

- comunica l'esito dell'accertamento al CdA e ai Responsabili delle Funzioni aziendali interessate dai contenuti della segnalazione medesima (ad es. al

⁵ Laddove una segnalazione abbia ad oggetto un componente dell'ODV, le attività ispettive e decisionali saranno assunte e svolte dagli altri componenti dell'organismo, sempre che rappresentino la maggioranza. In tal caso sarà cura del Presidente e/o del Segretario dell'ODV (a seconda del componente segnalato) informare il Collegio Sindacale che potrà partecipare alle riunioni dell'ODV in materia per garantire la correttezza dei processi e delle decisioni, anche nei confronti del componente segnalato. Qualora la segnalazione dovesse riguardare la maggioranza dei componenti dell'ODV le attività ispettive verranno eseguite dal Collegio Sindacale.

Responsabile della Funzione di appartenenza dell'autore della violazione accertata) affinché adottino i provvedimenti gestionali di competenza che si rendono necessari a tutela della società, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;

- concorda con la Direzione Amministrativa e Finanziaria Generale e il responsabile della Funzione interessata dalla segnalazione, l' "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;

- monitora sull'attuazione del suddetto "action plan";

La Direzione Generale valuta se intraprendere iniziative a tutela degli interessi della società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori).

Le Funzioni di volta in volta competenti danno infine notizia all'ODV delle azioni intraprese (compresi provvedimenti disciplinari).

10.- Il canale esterno presso ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno il decreto prevede per i soggetti del settore sia pubblico sia privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno ulteriore: ANAC, che è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

quando si può segnalare ad ANAC

La persona ha già fatto la segnalazione interna ma 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
- - questa potrebbe determinare 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
-

10.1 *1 Approfondimenti sui canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni – Il canale esterno presso ANAC*

L'accesso al canale esterno è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore. In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione a questo canale se, al momento della sua presentazione:

Le condizioni per ricorrere al canale esterno presso ANAC

1) Se il canale interno obbligatorio

- - non è attivo
- - è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle

11 Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica

1) ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una **segnalazione esterna ad ANAC** la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini

ragionevoli.

2) la persona ha **già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC** la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli.

3) la **persona effettua direttamente una divulgazione pubblica** in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**.

4) la **persona effettua direttamente una divulgazione pubblica** poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il **rischio di ritorsioni** oppure possa **non avere efficace seguito**

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La *ratio* di tale previsione risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il d.lgs. n. 24/2023.

Approfondimenti sui canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni – La divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio. La Direttiva europea e il legislatore nel prevedere la divulgazione pubblica tengono naturalmente conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa, includendovi anche i *social media* che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni⁷⁵.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il *whistleblower*. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

12. Denuncia all'Autorità giudiziaria

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, come definito nel § 1 "ambito soggettivo" della presente parte.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

13 REPORT E FEEDBACK

L'ODV provvede ad effettuare, **almeno semestrale** (solo in presenza di segnalazioni), un'attività di report nei confronti del Cda in forma scritta sulle segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica, affinché lo stesso possa prendere i necessari provvedimenti al fine di evitare il ripetersi degli eventi segnalati; nel report dell'ODV saranno consigliati gli interventi ritenuti più idonei in tal senso. Copia del report è inviata anche al Collegio Sindacale.

L'ODV fornirà un feedback al segnalante in merito all'attività svolta in seguito alla segnalazione entro **15 giorni** dal ricevimento delle relative comunicazioni dalle Funzioni competenti.

a. Conservazione dei documenti

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione/ inserimento sono conservate dall'ODV unitamente alla documentazione allegata, così come di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi. Nel caso in cui una Segnalazione risulti non essere adeguatamente circostanziata, l'ODV avrà facoltà di richiedere al segnalante ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata. Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'ODV di FUSION ITALIA S.R.L. cura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 5 anni dalla ricezione della Segnalazione.

14 TUTELA DEL SEGNALANTE

Il segnalante è tutelato contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione: quest'ultima non potrà costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro. Il segnalante non potrà quindi essere soggetto a sanzioni, licenziamento, trasferimento, mutamento di mansioni, nonché qualsiasi ad altra misura ritorsiva o discriminatoria che abbia un effetto negativo sulle condizioni di lavoro a causa della segnalazione stessa. Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'ODV che, nel caso di riscontro positivo, avvisa dell'ipotesi di discriminazione le Funzioni competenti e il CdA, affinché quest'ultimo adotti tutte le iniziative necessarie e opportune.

NOVITA'

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- o nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- o nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

14. 1 La Tutela della riservatezza del soggetto segnalato e di altri soggetti

<p>Non è previsto nulla nella legge 179/2017</p> <p>Solo ANAC nelle LLGG precisa che i dati relativi ai soggetti segnalati, in quanto interessati, sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali.</p> <p>La tutela della riservatezza di altri soggetti non è prevista</p>	<p>Tutela della riservatezza del segnalato (cd persona coinvolta)</p> <p>NOVITA'</p> <p>Tutela della riservatezza del facilitatore che assiste il segnalante</p> <p>Tutela della riservatezza anche delle persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione, tramite il ricorso a strumenti di crittografia ove si utilizzino strumenti informatici.</p>
--	--

<p>La riservatezza della persona coinvolta e della persona menzionata viene garantita anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • - nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, 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 dalla Fusion Italia s.r.l. e da ANAC in conformità al decreto; • - quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo. <p>La tutela dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita da parte dei soggetti del settore privato, di ANAC, nonché delle autorità cui vengono trasmesse le segnalazioni in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.</p> <p>La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.</p>
--

15 TUTELA DALLE RITORSIONI

Disciplina precedente Disciplina attuale (L. n. 179/2017 - LLGG ANAC n. 469/2021) (D.lgs. n. 24/2023)

<p>Come può configurarsi una ritorsione o una misura discriminatoria</p> <p>Con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle</p>	<p>Come può configurarsi una ritorsione</p> <p>Con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via</p>
--	--

<p>condizioni di lavoro</p> <p>Quali sono le ritorsioni o le misure discriminatorie</p> <p>Sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento (ritorsioni espressamente menzionate dalla legge);</p> <p>Misure organizzative aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione che producono effetti di discriminazione o ritorsivi (riferimento a misure discriminatorie o ritorsive non tipizzate);</p> <p>Esemplificazioni di ritorsioni o misure discriminatorie proposte da ANAC</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a) irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate; 2. b) proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate; 3. c) graduale e progressivo svuotamento delle mansioni; 4. d) pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; 	<p>diretta o indiretta, un danno ingiusto.</p> <p>Necessità di un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia e la presunta ritorsione.</p> <p>NOVITA'</p> <p>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</p> <p>Quali sono le ritorsioni</p> <p>NOVITA'</p> <p>La nuova disciplina non fa più riferimento né a misure discriminatorie né a misure organizzative aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione</p> <p>Elencazione delle ritorsioni da parte del legislatore molto più ampia rispetto alla precedente disciplina, pur tuttavia, con carattere non esaustivo:</p> <p>a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;</p> <p>b) retrocessione di grado o mancata promozione;</p>
---	--

<ol style="list-style-type: none"> 5. e) valutazione della <i>performance</i> artatamente negativa; 6. f) mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa; 7. g) revoca ingiustificata di incarichi; 8. h) ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; 9. i) reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); 10. j) sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.; 11. k) mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad 	<p>c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; 5. e) note di demerito o referenze negative; 6. f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; 7. g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; 8. h) discriminazione o comunque trattamento
---	---

<p>esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54-<i>bis</i>, co. 2, ultimo periodo, d.lgs. 165/2001).</p> <p>12. l) per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica le ritorsioni possono consistere in: ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54-<i>bis</i>, co.2, ultimo periodo d.lgs.n. 165/2001.</p>	<p>sfavorevole;</p> <p>9. i) 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;</p> <p>10. j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;</p> <p>11. k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;</p> <p>12. l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;</p> <p>13. m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;</p> <p>14. n) annullamento di una licenza o di un permesso;</p> <p>15. o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.</p>
---	---

15.1 Approfondimento sulle tutele e misure di sostegno - La configurabilità di una ritorsione

La nuova disciplina fa riferimento unicamente alle ritorsioni, superando la suddivisione tra misure discriminatorie e ritorsioni presente nella l. n. 179/2017, e amplia notevolmente, l'elencazione delle fattispecie che possono costituire ritorsioni. Oltre a quelle espressamente indicate nel d.lgs. n. 24/2023, possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della *performance*

artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc. La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto “tentata” oppure “minacciata”. Ciò comporta una estensione della protezione per i soggetti tutelati in quanto questi possono comunicare ad ANAC sia le ritorsioni già compiute nei loro confronti sia quelle tentate, anche se il comportamento non è stato posto in essere in modo compiuto, e quelle soltanto prospettate.

Si consideri, quale esemplificazione di una ritorsione tentata, il licenziamento come conseguenza di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica che il datore di lavoro non è riuscito a realizzare per un mero vizio formale commesso nella procedura di licenziamento; oppure, come esempio di minaccia, la prospettazione del licenziamento o del mutamento delle funzioni avvenuta nel corso di un colloquio che chi ha segnalato, denunciato o effettuato una divulgazione ha avuto con il proprio datore di lavoro. Nei casi di ritorsioni tentate o minacciate, il soggetto tutelato, nel comunicare ad ANAC la ritorsione subita, deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il *fumus* sulla effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo. A titolo esemplificativo, può darsi conto di una

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti.

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

D.lgs. n. 24/2023

- 1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- 2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
- 3) E' necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- 4) 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, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni o le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di

whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione

pubblica;

o analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto

nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

15.2 Le condizioni in cui viene meno la tutela dalle ritorsioni

Disciplina precedente Disciplina attuale (L. n. 179/2017 – LLGG n. 469/2021)
(D.lgs. n. 24/2023)

<p>Le tutele previste dall'art. 54-bis nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.</p> <p>I cc.dd. <i>malicious reports</i>, cioè i casi in cui il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rilevare una notizia non vera, sono esclusi dal beneficio delle tutele previste dall'art. 54-bis.</p>	<p>Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di 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.</p> <p>NOVITA' In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.</p>
--	--

La protezione dalle ritorsioni

ANAC valuta l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica

Inversione dell'onere della prova:

- Per il solo segnalante, denunciante o divulgatore pubblico

<p>No inversione dell'onere della prova:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per gli altri soggetti tutelati dal decreto (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il 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 segnalante, denunciante o con chi effettua una divulgazione pubblica, enti di proprietà o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o in cui questi ultimi lavorano)
<p>Se ANAC accerta la ritorsione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nullità della misura ritorsiva e 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 - in caso di licenziamento, nullità dello stesso e diritto al reintegro nel posto di lavoro

16 LA SEGNALAZIONE AD ANAC

- Le segnalazioni *whistleblowing* possono essere trasmesse ad ANAC da parte dei soggetti legittimati come indicati dall'art. 3 del d.lgs. n. 24/2023. Si precisa che ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. g) per "persona segnalante" si intende "la persona fisica che effettua la segnalazione o

la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo": il segnalante deve essere necessariamente una persona fisica.

- **Non sono prese in considerazione, pertanto, le segnalazioni presentate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali**, in quanto l'istituto del *whistleblowing* è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in proprio, non spendendo la sigla sindacale¹³¹. In tale ultimo caso, le segnalazioni sono archiviate in quanto prive del requisito soggettivo previsto dalla normativa e, se relative a materie di competenza ANAC, sono trattate quali segnalazioni ordinarie.
- Le segnalazioni dovranno seguire quanto a soggetti segnalanti e contenuti quanto sopra previsto, seguono inoltre quanto sopra previsto con particolare riferimento alle condizioni – presupposti onde poter avviare la segnalazione ad ANAC medesima

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, e 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 personali¹⁴⁶;
- 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.

Per maggiori dettagli sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia all'apposito Regolamento sanzionatorio che ANAC sta predisponendo.

15 SANZIONI

Sono sanzionabili i seguenti soggetti:

- il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- Il soggetto aziendale che viola l'obbligo di riservatezza posto a tutela del segnalante;
- Il soggetto che ha ricevuto una segnalazione da terzi destinatari e che non ha provveduto ad inoltrarla come da procedura all'ODV e ne ha trattenuto copia;
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante.⁶

Per approfondimenti in merito alle sanzioni si rimanda al Sistema Disciplinare adottato da FUSION ITALIA S.R.L.

16 SENSIBILIZZAZIONE

La società FUSION ITALIA S.R.L. . intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione in relazione alla presente procedura mediante divulgazione della stessa sul portale internet aziendale, attraverso l'invio a mezzo e-mail ai dipendenti nonché – eventualmente - tramite formazione rivolta al personale a cura dei responsabili di Funzione.

17 REVISIONE DELLA PROCEDURA E MODIFICA DELLE MISURE PREVENTIVE

La presente procedura può essere oggetto di revisione periodica a seguito di proposta e confronto delle Funzioni aziendali oppure di modifiche alla normativa di riferimento. In ogni caso, dopo una segnalazione dalla quale emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali carenze dei sistemi di controllo interno, gli organi sociali dovranno provvedere tempestivamente al loro adeguamento.

MODULO PER LE SEGNALAZIONI ALL'ODV

Rev. 00 del 31/08/2018

Il presente modello è utilizzabile dai dipendenti e dai collaboratori che intendono segnalare all'ODV di situazioni di illecito (fatti illeciti, violazioni del Modello 231 e fatti di reato previsti dal D.Lgs 231/01) che possano comportare la responsabilità amministrativa dell'ente. Tali soggetti sono tutelati poiché:

- l'azienda predispone sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;

La segnalazione può essere presentata mediante:

Posta elettronica all'indirizzo : **odv@s.r.l.it** Fusion Italia s.r.l. (**verificare la mail**)

Posta ordinaria: da recapitarsi alla sede legale della società– avendo cura di riportare la seguente dicitura: “Riservata all'ODV di FUSION ITALIA S.R.L.
Tutte le segnalazioni saranno acquisite e oggetto di analisi da parte dell'ODV.

DATA/PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO:

LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO:

DESCRIZIONE DETTAGLIATA DEL FATTO (è necessario fornire elementi il più possibile precisi):

AUTORE/I DEL FATTO (dati anagrafici se conosciuti o elementi idonei all'identificazione)

1)

2)

3)

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO

(dati anagrafici se conosciuti o elementi idonei all'identificazione)

1)

2)

3)

EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE (fotografie, documenti cartacei, files audio, ecc):

1)

2)

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE:

QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE:

TEL

-

CELL

EMAIL

Consenso alla comunicazione del proprio nome al (ai) segnalato(i)

SI

NO

Luogo, data e firma del segnalante