

Meccanismi di segnalazione di violazioni delle regole aziendali (Whistleblowing)

Owner: SIAG

Author(s): Terracciano Francesco

Versioni

Date	Ver.	Changes	Author	Reviewed by
29.01.2019	1.0	Prima versione	Andrea Crosilla	Lorena Caputo
30.10.2020	2.0	Seconda Versione	Lorena Caputo	Francesco Terracciano
11.11.2022	3.0	Modifica procedura	Selena Frasson	Francesco Terracciano
20.01.2025	4.0	Aggiornamento	Virginia Picchetti	Francesco Terracciano
30.10.2025	5.0	Aggiornamento	Virginia Picchetti	Francesco Terracciano

Destinatari

Abbreviazione	Nome
IAA	Informatica Alto Adige S.p.A.
Dipendenti	Dipendenti di IAA
Collaboratori e Consulenti	Collaboratori e consulenti di IAA con qualsiasi tipologia di incarico o contratto
Lavoratori e collaboratori di imprese private	Lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di IAA, con riguardo ad illeciti o irregolarità relativi a IAA
OdV	Organismo di Vigilanza
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
IAA	Informatica Alto Adige S.p.A.

Documenti di riferimento

Abbreviazione	Nome documento	Note
Legge 190/2012	Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”	
Legge 179/2017	Legge 30 novembre 2017, n. 179 “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”.	
D. Lgs. 33/2013	Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”	
Direttiva 2019/1937	Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, in materia di “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie”;	
Linee Guida	Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021. “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”	
PTPC	Piano Triennale per la prevenzione della corruzione	
MOG 231	Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	
D. Lgs. 24/2023	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	
Linee guida ANAC 311/2023	Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera (ANAC) n. 311 del 12.07.2023	

Indice

1. PREMESSA.....	6
2. SCOPO DELLA PROCEDURA	7
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	8
4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	8
5. MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE	10
6. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	11
7. CONSERVAZIONE	13
8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	13
8.1 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE	13
8.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL <i>WHISTLEBLOWER</i>	14
9. RESPONSABILITÀ DEL <i>WHISTLEBLOWER</i>	16

1. Premessa

Il presente documento ha l'obiettivo di definire l'ambito di applicazione, le modalità operative e le norme di riferimento relative all'istituto del *Whistleblowing*, nonché di descrivere le procedure per effettuare una segnalazione da parte del segnalante. Informatica Alto Adige (di seguito "IAA") rientra tra i soggetti tenuti ad applicare la normativa in materia di Whistleblowing, in conformità al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023), in quanto società *in house*.

Per *Whistleblowing* si intende l'attività di segnalazione di comportamenti illeciti o irregolarità che una persona (il cosiddetto segnalante o *whistleblower*) riscontra all'interno di un'organizzazione pubblica, privata o mista. L'origine del termine, di derivazione anglosassone, richiama l'immagine dell'arbitro o del poliziotto che "fischia" (*to blow the whistle*) per segnalare un'infrazione o dare l'allarme.

Questo strumento di tutela, già diffuso in Paesi come gli Stati Uniti e il Regno Unito, è stato introdotto nell'ordinamento italiano con la Legge n. 190/2012 (art. 1, comma 51), che ha inserito nel Decreto Legislativo n. 165/2001 l'articolo 54-bis, intitolato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti". Successivamente, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 ("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 esteso l'ambito di applicazione della disciplina anche al settore privato, introducendo all'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 il comma 2-bis, dedicato alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi dello stesso decreto.

A livello europeo, la Direttiva (UE) 2019/1937 ha armonizzato le normative nazionali in materia, stabilendo standard minimi di tutela per le persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. La Direttiva ha inoltre ampliato la categoria dei soggetti tutelati, includendo non solo i dipendenti, ma anche clienti, fornitori, collaboratori e tirocinanti.

In Italia, la Direttiva è stata recepita con il Decreto Legislativo n. 24/2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023, che ha raccolto in un unico testo normativo le disposizioni precedenti in materia di canali di segnalazione e di tutela del segnalante, applicabili sia al settore pubblico sia a quello privato. L'articolo 23 del medesimo decreto ha abrogato l'articolo 54-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001, i commi 2-ter e 2-quater dell'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 e l'articolo 3 della Legge n. 179/2017.

La ratio della normativa risiede nella consapevolezza che spesso, anche di fronte a fenomeni gravi, i lavoratori evitano di denunciare irregolarità per timore di ritorsioni o discriminazioni. Per questo motivo, il legislatore ha introdotto specifiche garanzie di riservatezza e protezione per i segnalanti che agiscono in buona fede.

IAA, pertanto, ha adeguato il proprio sistema di segnalazioni al nuovo quadro normativo, aggiornando le procedure già previste all'interno del proprio Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Tale adeguamento mira a garantire la piena conformità alla normativa vigente e a riconoscere a tutti i segnalanti le tutele e le garanzie previste dall'ordinamento.

2. Scopo della procedura

Lo scopo della presente procedura è eliminare gli ostacoli che potrebbero scoraggiare o disincentivare la presentazione di segnalazioni, come ad esempio l'incertezza sulle modalità da seguire o il timore di possibili ritorsioni o discriminazioni. A tal fine, la procedura ha l'obiettivo di fornire al segnalante (*whistleblower*) istruzioni chiare e operative su come effettuare correttamente una segnalazione.

3. Oggetto della segnalazione

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, già avvenuti o anche solo tentati, che possano arrecare danno all'interesse pubblico.

In particolare, possono essere oggetto di segnalazione:

- a. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, come previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera a), n. 1, del D.lgs. 24/2023;
- b. Comportamenti contrari alle disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, o di altri regolamenti e normative aziendali, che siano sanzionabili o in violazione delle regole interne;
- c. Condotte che possano arrecare un danno, anche solo potenziale, di natura patrimoniale o reputazionale a Informatica Alto Adige, ai suoi dipendenti o ad altri soggetti che collaborano o operano all'interno dell'azienda.

4. Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e coerenti.

Il segnalante (*whistleblower*) è tenuto a fornire tutte le informazioni utili per consentire agli uffici competenti di svolgere le verifiche necessarie e accertare la fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, la segnalazione dovrebbe preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a. Le generalità del segnalante, con indicazione della posizione o funzione ricoperta all'interno dell'azienda. È comunque garantita la possibilità di presentare segnalazioni anonima;
- b. Una descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della segnalazione;
- c. Le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti si sono verificati, se conosciute;
- d. L'identità o altri elementi identificativi (come qualifica o area di attività) del presunto autore dei fatti, se conosciuti;
- e. L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono fornire informazioni utili sui fatti segnalati;
- f. Il riferimento a eventuali documenti o prove che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- g. Qualsiasi altra informazione utile a verificare la veridicità e la consistenza della segnalazione.

Le segnalazioni anonime vengono prese in considerazione e trattate come le segnalazioni ordinarie, purché contengano elementi sufficientemente dettagliati e circostanziati.

È garantita in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante, salvo i casi di segnalazioni presentate in mala fede o con dolo, al fine di consentire alla Società o agli interessati di tutelare i propri diritti.

Le segnalazioni inviate inizialmente in forma anonima possono essere successivamente integrate con le generalità del segnalante.

La Società mette a disposizione canali di segnalazione sicuri e protetti, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione.

5. Modalità della segnalazione

Ogni destinatario è tenuto a segnalare le eventuali trasgressioni al Modello Organizzativo integrato dalla Misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ovvero al Codice etico e di comportamento attraverso la piattaforma accessibile al seguente link:

<https://siagwhistleblowing.integrityline.com/frontpage>

Tale sistema consente di inviare la segnalazione anche in forma anonima: il segnalante riceve un codice identificativo univoco che gli consente di dialogare in modo spersonalizzato e rapido.

Effettuata la segnalazione, si raccomanda di prendere visione della piattaforma con cadenza settimanale, poiché i provvedimenti e le richieste di integrazione documentale, ritenute necessarie per poter procedere, verranno comunicati tramite la stessa.

Si sottolinea che:

- per presentare la segnalazione e per effettuare le successive interazioni deve essere utilizzato un unico canale;
- l'utilizzo della piattaforma è il canale prioritario;
- non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione.

Fermo restando che il canale interno è il canale prioritario per effettuare le segnalazioni, il segnalante può effettuare una segnalazione attraverso il canale esterno di ANAC tramite <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

La segnalazione attraverso il canale esterno di ANAC può essere effettuata solo nei seguenti casi:

- a- canale interno non è attivo ovvero non è conforme alle previsioni normative;
- b- segnalazione già effettuata con uno dei canali interni ma senza seguito nei tempi previsti ex lege;
- c- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che se la sua segnalazione venisse effettuata tramite canale interno la stessa non avrebbe seguito, ovvero non in modo efficace e potrebbe portare rischio di ritorsione;
- d- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si rimanda quindi alla pagina del sito istituzionale di ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle segnalazioni sono affidate, in base alle rispettive competenze, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e all'Organismo di Vigilanza (OdV). Entrambi operano nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela del segnalante, svolgendo tutte le attività necessarie per accertare i fatti segnalati, comprese – se ritenute opportune – le audizioni personali del segnalante o di altri soggetti in grado di fornire informazioni utili.

Per lo svolgimento delle attività di verifica, il RPCT e l'OdV possono avvalersi del supporto e della collaborazione del Responsabile dell'unità organizzativa Legal

Compliance, nel rispetto delle competenze e dei limiti di riservatezza previsti dalla normativa vigente.

Qualora, al termine delle verifiche, la segnalazione risulti fondata, si procederà come segue, in base alla natura della violazione e alle competenze dei soggetti coinvolti:

- a) RPCT, per le segnalazioni di propria competenza, presenta denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.
- b) Il RPCT e/o l'OdV comunicano l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'unità organizzativa cui appartiene l'autore della violazione, affinché questi adotti i provvedimenti gestionali e disciplinari di competenza.
- c) Qualora la violazione sia imputabile al titolare del potere disciplinare, il RPCT e/o l'OdV informano il Consiglio di Amministrazione, che provvede all'adozione dei provvedimenti opportuni.
- d) Il RPCT e/o l'OdV possono inoltre adottare ogni ulteriore misura o azione ritenuta necessaria a tutela di IAA, in relazione alla gravità e alle caratteristiche del caso concreto.

Per garantire la tutela del segnalante (*whistleblower*) e l'efficacia del processo di gestione delle segnalazioni, IAA ha implementato un sistema strutturato di gestione delle segnalazioni, che definisce con chiarezza responsabilità, fasi operative e misure di sicurezza per il trattamento delle informazioni. Tale sistema è stato predisposto nel rispetto delle Linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, emanate ai sensi dell'articolo 54-bis del D.lgs. 165/2001 (*c.d. whistleblowing*).

7. Conservazione

Al fine di garantire una gestione corretta, trasparente e tracciabile delle segnalazioni e di tutte le attività conseguenti, il Responsabile designato provvede a conservare e archiviare in modo sicuro tutta la documentazione e i materiali di supporto relativi al processo di segnalazione.

L'archiviazione comprende non solo la segnalazione originaria, ma anche ogni atto, comunicazione, documento di verifica, richiesta di chiarimenti, riscontro o provvedimento connesso alla gestione del caso.

Tale documentazione viene conservata per un periodo di cinque anni a decorrere dalla data di ricezione della segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza, sicurezza informatica e protezione dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente e dalle politiche interne dell'organizzazione.

8. Tutela del whistleblower

8.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Salvo nei casi in cui possa configurarsi una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi del Codice Penale, dell'art. 2043 del Codice Civile, o in situazioni in cui l'anonimato non può essere opposto per legge (ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni da parte di organi di controllo), l'identità del whistleblower è protetta in ogni fase successiva alla segnalazione.

Di conseguenza:

- L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso espresso.

- Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a mantenere la riservatezza.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce illecito disciplinare, senza pregiudizio di eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari, l'identità del segnalante può essere resa nota solo nei seguenti casi:

1. Quando vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. Quando la contestazione dell'addebito disciplinare si fondi, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del whistleblower risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale esigenza sia specificamente indicata e comprovata dall'incolpato durante l'audizione o tramite memorie difensive.

Si precisa inoltre che la segnalazione del whistleblower è sottratta all'accesso civico previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 33/2013.

In ogni caso, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e/o l'Organismo di Vigilanza provvedono a comunicare al whistleblower a quale soggetto esterno o amministrazione la segnalazione sia stata trasmessa.

Resta fermo che, qualora nell'ambito di indagini penali o contabili l'Autorità giudiziaria o contabile richieda, per esigenze istruttorie, la conoscenza dell'identità del segnalante, le informazioni potranno essere fornite previo avviso al segnalante stesso.

8.2 Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti di un dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è ammessa né tollerata alcuna forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, che possa incidere sulle condizioni di lavoro a motivo della segnalazione stessa.

Per misure discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo:

- a) azioni disciplinari ingiustificate;
- b) molestie o comportamenti vessatori sul luogo di lavoro;
- c) qualsiasi altra condotta che generi condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione in relazione a una segnalazione di illecito deve comunicarlo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e/o all'Organismo di Vigilanza. Una volta verificata la sussistenza degli elementi a supporto della segnalazione, questi provvedono a segnalare l'ipotesi di discriminazione ai seguenti soggetti:

- a) Al responsabile dell'unità organizzativa del dipendente autore della presunta discriminazione e al Direttore Generale, affinché vengano adottate tutte le misure necessarie a far cessare la condotta discriminatoria;
- b) Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per valutare eventuali profili disciplinari dei soggetti coinvolti;
- c) Alle Autorità competenti, qualora i fatti risultino penalmente rilevanti, attraverso l'intervento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per le segnalazioni di sua competenza.

9. Responsabilità del *whistleblower*

Nel caso in cui, a seguito dell'istruttoria, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o l'Organismo di Vigilanza accerti che il whistleblower abbia abusato del regolamento o dell'istituto del whistleblowing, ad esempio effettuando segnalazioni:

- chiaramente opportunistiche;
- finalizzate esclusivamente a danneggiare il soggetto denunciato o altri soggetti;
- o volte a ottenere vantaggi personali di qualsiasi natura,

gli atti vengono trasmessi al Direttore Generale e al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Questi ultimi valutano l'eventuale sussistenza di profili disciplinari legati al comportamento del segnalante.

Si precisa, inoltre, che resta inalterata la responsabilità penale e civile del whistleblower nel caso in cui la segnalazione risulti calunniosa o diffamatoria, ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

Questo sistema garantisce che lo strumento del whistleblowing venga utilizzato in modo corretto, tutelando al contempo l'integrità dell'azienda e dei soggetti coinvolti, senza compromettere la protezione riservata a chi effettua segnalazioni fondate e legittime.

10. Sanzioni a tutela del sistema di controllo diffuso

In conformità all'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. 231/2001 e all'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 (come modificato dalla L. 179/2017), e al fine di garantire l'efficace

applicazione del sistema di controllo diffuso, la società ha previsto specifiche sanzioni nei seguenti casi:

1. Atti ritorsivi o discriminatori verso il segnalante
Qualsiasi misura diretta o indiretta che penalizzi il dipendente per aver effettuato una segnalazione è vietata. La violazione di questo divieto è punita secondo la gravità del fatto, applicando le sanzioni previste dal CCNL applicabile e dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001, graduate in base alla tipologia di autore e al rapporto giuridico coinvolto.
2. Violazione della riservatezza del segnalante
La mancata protezione dell'identità del whistleblower è anch'essa sanzionata secondo i criteri sopra indicati, graduando la pena in base alla gravità della violazione e alla posizione del soggetto responsabile.
3. Segnalazioni dolose o gravemente negligenti
Se una segnalazione infondata, effettuata con dolo o colpa grave, dà luogo all'apertura di un procedimento disciplinare nei confronti di terzi, il segnalante è soggetto a sanzioni proporzionate, sempre secondo il CCNL applicabile e il sistema disciplinare adottato dalla società.

L'applicazione di tali sanzioni non preclude il diritto dei soggetti danneggiati dalle violazioni a tutelarsi in ogni sede appropriata contro chiunque abbia agito in violazione dei divieti o delle tutele previste.

Inoltre:

- Qualsiasi misura ritenuta ritorsiva nei confronti del segnalante può essere comunicata all'ANAC dal dipendente interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in Informatica Alto Adige S.p.A. L'ANAC, a sua volta, informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o altri organismi competenti per eventuali provvedimenti.
- Spetta alla società dimostrare che qualsiasi misura che possa essere interpretata come discriminatoria o ritorsiva non sia collegata alla segnalazione. Qualsiasi atto discriminatorio o ritorsivo adottato è considerato nulla.

- Nel caso in cui il segnalante venga licenziato a causa della segnalazione, questi ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.lgs. 4 marzo 2015 n. 23.