

**WHISTLEBLOWING - POLICY DEL CSI PIEMONTE
PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI RIENTRANTI NELL'AMBITO DI
APPLICAZIONE DEL D.LGS. 24/2023**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 luglio 2023
Ultima modifica approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 febbraio 2026**

Ulteriori modifiche e aggiornamenti del documento:

- *Modificato dal Direttore Generale in data 6 novembre 2023*

SOMMARIO

1. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
2. REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE	4
2.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
2.2. CATEGORIE DI SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE	6
3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	6
4. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE	7
4.1. Il Gestore della segnalazione.....	7
4.2. Il Sostituto del Gestore.....	8
5. MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE (CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI)	8
6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	9
7. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE: MISURE DI PROTEZIONE	10
8. ESTENSIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE.....	12
9. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE	12
10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY	14
11. AGGIORNAMENTO E PUBBLICITÀ DELLA POLICY	14

1. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il [Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, in attuazione della Direttiva \(UE\) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019](#), riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il D.Lgs. 24/2023, la cui applicabilità decorre a partire dal 15 luglio 2023, introduce una nuova disciplina del whistleblowing, abrogando la precedente normativa sul tema (L. 179/2017).

Con il termine whistleblowing s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "Segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di una violazione di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa. Il segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere un soggetto diverso, per esempio un fornitore, un cliente o un amministratore dell'Ente.

Il suddetto Decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Ne deriva una regolamentazione organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel Decreto.

2. REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante che effettua una segnalazione gode di specifiche tutele previste dalla normativa, relative sia alla riservatezza della sua identità sia al divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti posti in essere nell'ambiente lavorativo, a causa della segnalazione effettuata.

Affinché una segnalazione possa godere delle tutele previste dalla normativa occorre che:

- a. la violazione segnalata rientri tra quelle specificamente prevista dal Decreto e sia lesiva dell'interesse pubblico o dell'integrità del CSI (rif. § 2.1.);
- b. il segnalante rientri tra le categorie di soggetti individuati dal Decreto e la violazione sia stata conosciuta nello svolgimento dell'attività lavorativa (rif. § 2.2.).

2.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023, possono essere **segnalati** i seguenti **comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di CSI** e che consistono in:

1. Violazioni del diritto nazionale:

- a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.Lgs. 231/2001.

2. Violazioni del diritto dell'UE:

- a. Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) 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.

A titolo esemplificativo rientrano in tale ambito i cd. reati ambientali, quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- b. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione.

A titolo esemplificativo rientrano in tale ambito le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

- c. atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione Europea.

A titolo esemplificativo rientrano in tale ambito le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società, tra cui la messa in atto di meccanismi il cui scopo è ottenere un vantaggio fiscale che vanifichi la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- d. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

A titolo esemplificativo rientrano in tale ambito le cd pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, tra cui l'adozione, da parte di un'impresa in posizione dominante, di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate, contravvenendo in tal modo alla tutela della libera concorrenza.

- e. per effetto dell'integrazione effettuata all'art. 1, co. 1 del D.Lgs. 24/2023 dall'art. 7 del D.Lgs. 211/2025, possono essere segnalate anche le violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea (nuovo capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale), nonché alcune forme di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina in violazione di tali misure (art. 12, comma 1-bis, del D.Lgs. 286/1998).

Non possono essere oggetto di segnalazione di whistleblowing:

- a. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro 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 Decreto, 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 Decreto:

- 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.

2.2. CATEGORIE DI SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

I soggetti che possono effettuare una segnalazione, usufruendo delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023, sono innanzitutto i dipendenti del CSI Piemonte che, in quanto ente di diritto privato in controllo pubblico ex art. 2-bis, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 33/2013, rientra nell'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina.

Ad essi sono equiparati, godendo di analoghe tutele le seguenti categorie di soggetti:

- a. lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa a favore di CSI;
- b. lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa a favore di CSI, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore del Consorzio;
- c. liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività a favore di CSI;
- d. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività a favore di CSI;
- e. legali rappresentanti dei Consorziati;
- f. persone con funzioni in CSI di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere circostanziata. Il Segnalante deve quindi fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto, affinché sia possibile accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Si consiglia inoltre di precisare nell'oggetto e nel contenuto della segnalazione che si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione stessa.

La segnalazione contiene i seguenti elementi:

- a. dati anagrafici, incarico/ruolo e recapiti del Segnalante;
- b. circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- c. chiara e completa descrizione del fatto;
- d. generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e. indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È comunque indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti, ovvero acquisiti solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Non sono infatti ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, nonché le informazioni già totalmente di dominio pubblico.

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

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

Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing ex D.Lgs. 24/2023 quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante, ovvero che attengono esclusivamente al suo rapporto di lavoro o a quello con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Resta parimenti fermo il requisito della buona fede del Segnalante, che ricorre qualora il medesimo, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del D.Lgs. 24/2023.

Le **segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se trasmesse con le modalità previste dal presente documento, sono prese in considerazione per ulteriori verifiche solo qualora il loro contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, non devono essere istruite nei tempi e con le modalità richieste dal D.Lgs. 24/2023 e non beneficiano delle tutele ivi previste.

Resta fermo che, nei casi di segnalazione anonima, qualora il Segnalante sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni trovano applicazione in ogni caso le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023.

4. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

4.1. IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Il destinatario delle segnalazioni di whistleblowing è il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) del CSI-Piemonte, di seguito "**Gestore**"¹.

Infatti, ai sensi dell'art. 4 comma 5 del D.Lgs. 24/2023, nei soggetti del settore pubblico tenuti a nominare un RPCT la gestione del canale interno di segnalazione è affidata a quest'ultimo.

Nel caso di segnalazione di whistleblowing erroneamente trasmessa ad un soggetto diverso dal Gestore, il destinatario deve trasmetterla senza ritardo al Gestore (entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Pertanto, è **consigliabile che il Segnalante indichi chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione di whistleblowing**, per la quale si intende mantenere riservata l'identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

¹ Nomina deliberata dal CdA il 26 luglio 2023.

4.2. IL SOSTITUTO DEL GESTORE

Nell'ipotesi in cui il Segnalante ritenga che il Gestore si trovi in una situazione di **conflitto di interessi**, anche potenziale, nella valutazione della segnalazione e/o nello svolgimento della relativa istruttoria, il Segnalante medesimo, a garanzia della gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione, oltretutto della propria riservatezza, trasmette la segnalazione al Sostituto del Gestore, individuato nel Responsabile della Funzione Organizzativa Affari Legali e Corporate.

A titolo esemplificativo, il Gestore si trova in una situazione di conflitto di interessi quando:

- coincide con la persona Segnalante
- è persona coinvolta o interessata dalla segnalazione
- si trova in una delle situazioni di conflitto di interessi previste dall'art. 4.7.1 del Codice Etico del CSI-Piemonte con lo stesso Segnalante e/o con le persone coinvolte o interessate dalla segnalazione.

La segnalazione deve essere trasmessa al Sostituto del Gestore anche in caso di assenza prolungata del Gestore, da intendersi come un'assenza superiore a sette giorni. Di tale assenza del Gestore verrà data tempestiva comunicazione sulla pagina di accesso alla Piattaforma informatica di cui al § 5 Le segnalazioni destinate al Sostituto del Gestore vanno trasmesse attraverso posta ordinaria, nelle modalità descritte nel paragrafo seguente.

Qualora anche il Sostituto del Gestore si trovi in una delle situazioni di conflitto d'interesse sopra indicate con riferimento al Gestore, il Segnalante può rivolgersi ad ANAC, mediante il canale esterno di segnalazione (rif. § 9). Parimenti, il Segnalante può effettuare una segnalazione ad ANAC in caso di assenza prolungata del Sostituto del Gestore, situazione della quale sarà data tempestiva comunicazione sulla Piattaforma informatica dedicata alle segnalazioni di whistleblowing, analogamente a quanto avviene in caso di assenza prolungata del Gestore.

5. MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE (CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI)

In linea con quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, la segnalazione di whistleblowing può essere prioritariamente presentata tramite:

- **piattaforma informatica** che garantisce la riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte nella segnalazione e dell'eventuale documentazione annessa, disponibile all'indirizzo: <https://whistleblowing.csipiemonte.it>. Tale modalità trasmissiva può essere utilizzata esclusivamente nel caso in cui le Segnalazioni siano indirizzate al Gestore, non invece al suo Sostituto, al quale ci si dovrà rivolgere tramite posta ordinaria in caso di assenza del Gestore, assenza che verrà tempestivamente segnalata nella pagina di accesso alla piattaforma.

In alternativa le segnalazioni possono essere effettuate mediante:

- **posta ordinaria:** da inviarsi al seguente indirizzo: CSI-Piemonte, Corso Unione Sovietica 216, 10134 Torino. In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Gestore del Canale, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "**Strettamente confidenziale. Riservata**

al Gestore segnalazioni whistleblowing”, al fine di garantire la massima riservatezza; in caso di utilizzo di tale canale, il Segnalante dovrà indicare nella comunicazione un indirizzo / email o altro contatto al quale il Gestore del Canale potrà dare prova della ricezione della Segnalazione e fornire il relativo riscontro nei tempi previsti. Ove non fosse indicato alcun indirizzo / email, il Gestore esaminerà la Segnalazione, senza alcun obbligo di prova della ricezione e di riscontro ai sensi del Decreto. Nelle ipotesi in cui il Gestore si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, nella valutazione e gestione della segnalazione, la segnalazione va trasmessa al Sostituto del Gestore e la dicitura da apporre sulla busta di cui sopra dovrà riportare: **“Strettamente confidenziale. Riservata al Sostituto del Gestore segnalazioni whistleblowing”**. In caso di assenza del Gestore, le eventuali Segnalazioni indirizzate al Gestore saranno prese in carico dal Sostituto del Gestore.

- Inoltre, per assicurare il corretto trattamento dei dati personali, il Segnalante dovrà prendere visione dell’informativa disponibile sul sito, all’indirizzo <https://www.csipiemonte.it/it/whistleblowing>.
- **incontro diretto**: il Segnalante, mediante **contatto telefonico** al numero dedicato (+39011 3169600), potrà richiedere un incontro diretto al Gestore, per effettuare la segnalazione in forma orale. L’incontro sarà fissato entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta. La comunicazione della segnalazione in via orale, alla presenza di un testimone, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Gestore mediante verbalizzazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione.

Le segnalazioni saranno acquisite e conservate nel rispetto delle previsioni dell’art. 14 “Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni”.

Ogni canale di segnalazione prevede apposita informativa sul trattamento dati, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (GDPR 679/2016, D.Lgs. 196/2003).

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore delle segnalazioni verifica la ricevibilità della segnalazione, appurando che la stessa rientri nell’ambito di applicazione della norma (D.Lgs. 24/2023).

Il Gestore:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Il Gestore può avvalersi dell’ausilio delle seguenti Funzioni Organizzative e strutture aziendali, per quanto di competenza, al fine di verificare i requisiti della segnalazione e gestirne la conseguente istruttoria:

- Team 231-190, che risponde funzionalmente al Gestore in quanto RPCT;
- “Internal Audit”;
- “Affari Legali e Corporate”;
- Segreteria dell’Organismo di Vigilanza.

Una volta accertata l’ammissibilità della segnalazione, il Gestore avvia l’istruttoria volta a verificare la fondatezza delle circostanze ivi rappresentate. A tal fine può avvalersi del supporto di risorse aziendali dotate

delle necessarie competenze tecniche, nel caso in cui la segnalazione richieda uno specifico approfondimento di materia (es. ambiente, privacy, appalti ...).

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Gestore, in relazione alla natura della segnalazione, può comunicare l'esito dell'accertamento al Direttore Generale o suo Delegato cui è assegnato il potere disciplinare, affinché assuma gli opportuni provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore della violazione accertata, qualora ne sussistano i presupposti.

Resta fermo che, qualora sia ravvisabile una notizia di reato o un fatto da cui possa derivare un danno erariale, la segnalazione deve essere trasmessa dal Gestore all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e/o dei relativi reati presupposto, il Gestore informa l'Organismo di Vigilanza, previa richiesta ed ottenimento del consenso da parte del Segnalante, ferma restando la responsabilità per l'istruttoria in capo al Gestore.

7. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE: MISURE DI PROTEZIONE

a) Tutela della riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Il Gestore e tutti gli altri soggetti coinvolti da quest'ultimo nella gestione della segnalazione devono essere previamente autorizzati al trattamento e devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui dovessero venire a conoscenza nell'ambito della gestione della segnalazione.

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, 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 espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Si richiede, in tal caso, anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

Inoltre, si fa presente che nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. mentre, nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite dal CSI per le segnalazioni di whistleblowing o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

b) Divieto di ritorsione

Il Decreto prevede, a tutela del Whistleblower, il divieto di ritorsione definita come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”. Sono oggetto di protezione le ritorsioni anche “solo tentate o minacciate”.

Il D.Lgs. 24/2023 indica le seguenti le seguenti casistiche classificate come atti ritorsivi:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le Linee Guida di ANAC in materia di gestione delle segnalazioni esterne considerano ritorsive 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.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione, è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione e l'evento sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante. In conclusione, nei confronti del Segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione di illecito può comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritiene di avere subito, secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 24/2023.

c) Limitazioni della responsabilità

Per completezza, si informa inoltre che sussistono specifiche limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni da parte del Segnalante.

Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

Si tratta in particolare di:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta

Tali limitazioni di responsabilità operano, tuttavia, solo nei casi in cui ricorrano due condizioni:

1. al momento della rivelazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione.
2. la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

8. ESTENSIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Le misure di protezione sopra descritte si applicano anche:

- a) al facilitatore (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante 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 per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

9. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE

Ferma restando la preferenza per il canale interno, è prevista la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un **canale esterno**.

L'ANAC è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisca, 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. L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

1. il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili che, se effettuasse una segnalazione interna
 - a. alla stessa non sarebbe dato efficace seguito
 - b. oppure questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione.
4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, qualora la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

Il Segnalante può ricorrere al canale esterno di segnalazione ad ANAC qualora sussista una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, con il Gestore delle segnalazioni e con il suo Sostituto, nonché in caso di assenza prolungata sia del Gestore che del suo Sostituto.

Il D.Lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella **divulgazione pubblica**. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La protezione del segnalante sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

1. ad una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti (tre mesi 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), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'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 (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, qualora si presenti una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone);
4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il D.Lgs. 24/2023 riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato².

10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, le segnalazioni sono archiviate su uno share riservato e conservate per un periodo massimo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione. Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali adottate da CSI.

11. AGGIORNAMENTO E PUBBLICITÀ DELLA POLICY

L'approvazione della presente policy è stata preceduta dalla presentazione della stessa alle RSU aziendali. La policy è oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.

Le modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale da apportare alla presente Policy (intendendosi per tali le modifiche che incidano sui principi ad essa sottesi e sugli aspetti salienti della stessa) sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale.

Ogni altra modifica di carattere meramente formale, quale l'inserimento di annotazioni o precisazioni utili a favorire la leggibilità e fruibilità della presente Policy è di competenza del Direttore Generale, che è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

La pubblicità del presente documento e delle eventuali successive modifiche e integrazioni è assicurata dalla relativa pubblicazione nella intranet aziendale. Il documento è altresì pubblicato sul sito internet del CSI, nell'apposita pagina dedicata al whistleblowing.

² Si precisa che qualora il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal Decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.