

**REGOLAMENTO AZIENDALE SUL WHISTLEBLOWING  
PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI  
E LA TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)**

Documento redatto in conformità alle previsioni del D.lgs. 24/2023  
che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo.

Approvato con delibera del C.d.A. Sidra s.p.a. del

26 GEN. 2024 - 02 FEB. 2024

 **Sidra** SpA  
IL PRESIDENTE  
Prof. Fabio Fatuzzo  
 **Sidra** s.p.a.  
IL SEGRETARIO  
CONSIGLIO DI AMM.NE  
Dott. Alessandro Deotta  


SIDRA S.p.A  
Società unipersonale

Via Gustavo Vagliasindi, 53 - 95126 Catania  
tel. +39 (0) 95544111 fax +39 (0) 95544264  
sito internet : [www.sidraspa.it](http://www.sidraspa.it)

Capitale sociale : € 30.000.000,00 i.v.  
P.I./C.F. : 03291390874  
R.I. CT n. 166986/1996 - R.E.A. CT n. 206359

Member of CISQ Federation



## SOMMARIO

DEFINIZIONI	pag. 3
1. SCOPO DEL REGOLAMENTO	pag. 4
2. PRINCIPI GENERALI	pag. 4
2.1 CHI PUO' SEGNALARE	
2.2 QUANDO SI PUO' SEGNALARE	
2.3 COSA SI PUO' SEGNALARE	
2.4 COME SI PUO' SEGNALARE	
3. CANALI DI SEGNALAZIONE	pag. 8
3.1 CANALE INTERNO (RPCT)	
3.2 CANALE ESTERNO (ANAC)	
3.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA	
3.4 DENUNZIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA O CONTABILE	
4. SISTEMA DI PROTEZIONE (TUTELE DEL SEGNALANTE)	pag. 14
4.1 AMBITO SOGGETTIVO	
4.2 MISURE DI PROTEZIONE	
I. Tutela della riservatezza	
II. Protezione dalle ritorsioni	
III. Limitazioni della responsabilità	
IV. Misure di sostegno	
V. Divieto di rinunzie e transazioni	
VI. Trattamento dei dati personali	
5. PERDITA DELLE TUTELE	pag. 19
6. POTERE SANZIONATORIO ANAC	pag. 19

## DEFINIZIONI

**SEGNALANTE/WHISTLEBLOWER:** persona che segnala, divulga o denuncia violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

**FACILITATORE:** persona operante nel contesto lavorativo che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**VIOLAZIONI:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

**SEGNALAZIONE INTERNA:** comunicazione, scritta o orale, sulle violazioni presentata al Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT).

**SEGNALAZIONE ESTERNA:** comunicazione, scritta o orale, sulle violazioni presentata alla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

**DIVULGAZIONE PUBBLICA:** comunicazione sulle violazioni resa di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici (inclusi social network).

**DENUNCIA ALL' AUTORITA' GIURISDIZIONALE:** denuncia alle Autorità nazionali competenti giudiziarie e contabili di condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

**COMITATO INTERNO WHISTLEBLOWING:** organo interno composto dal RPCT e dai componenti dell'Organismo di vigilanza (ODV), incaricato della gestione delle segnalazioni che riguardano segnalazioni su violazioni relative ai reati di cui al Modello di gestione organizzativo 231/01 (MOGC).

## 1. SCOPO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento rappresenta la disciplina adottata da SIDRA s.p.a. in materia di *whistleblowing* attraverso l'individuazione delle modalità operative di trasmissione e gestione delle segnalazioni di illeciti commessi nell'ambito del contesto lavorativo aziendale.

L'approvazione del presente regolamento attua l'implementazione delle strategie, volte alla prevenzione della corruzione e della illegalità, contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-25, essendo stata prevista come misura specifica di gestione del rischio corruttivo da attuare nell'anno 2023.

## 2. PRINCIPI GENERALI

### 2.1 CHI PUO' SEGNALARE

L'ambito soggettivo di applicazione della disciplina prevista dal D.lgs. n. 24/2023 ricomprende:

- tutti i dipendenti della Sidra, con contratto e tempo indeterminato o determinato;
- i lavoratori distaccati da altre società partecipate;
- i lavoratori titolari di un contratto di somministrazione;
- i lavoratori autonomi che svolgono attività lavorativa presso Sidra;
- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso Sidra;
- i volontari, gli stagisti e i tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso Sidra;
- le persone che rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso Sidra, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Tali soggetti possono effettuare delle segnalazioni assumendo il ruolo di **whistleblower** che è,

secondo il combinato disposto degli artt. 1 e 2 del d.lgs 24/2023: **la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.**

## 2.2 QUANDO SI PUO’ SEGNALARE

La segnalazione si può effettuare:

- quando il rapporto giuridico con Sidra è in corso;
- quando non è ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali);
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (caso dei pensionati).

## 2.3 COSA SI PUO’ SEGNALARE

Oggetto di segnalazione possono essere le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali italiane e dell’Unione Europea ed in particolare le informazioni su tutte le violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della pubblica amministrazione o dell’Ente.

Gli illeciti rilevanti ai fini dell’operatività delle tutele in questione non coincidono necessariamente con i delitti contro la pubblica amministrazione previsti dal codice penale, ma ricomprendono anche le condotte “abusive” mediante le quali un soggetto utilizza il potere attribuitogli per conseguire vantaggi personali, nonché, ogniqualevolta si verifichi una deviazione del potere dalla finalità pubblicistica verso interessi privatistici, cagionando un mal funzionamento dell’attività amministrativa (*cd. MALA GESTIO*).

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazioni. Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell’interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni e/o omissioni, commesse o tentate:

- a) costituenti illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (in violazione sia del diritto interno che di quello UE in materia in particolare di appalti pubblici, protezione dei consumatori, aiuti di stato, protezione dei dati personali e sicurezza dei sistemi informativi. A titolo esemplificativo si pensi ai *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) poste in essere in violazione del codice etico, del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2011 o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda o a terzi;
- d) suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- e) suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza del dipendente, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- f) suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o al dipendente o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda.

La segnalazione può avere ad oggetto anche le informazioni relative alle condotte volte ad occultare violazioni o attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti e ci siano fondati sospetti che la violazione sarà commessa.

CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI	
E' necessario che risultino chiare:	<ul style="list-style-type: none"><li>- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;</li><li>- la descrizione del fatto;</li><li>- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.</li></ul>

La segnalazione non può riguardare:

- doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con superiori e colleghi,
- notizie palesemente prive di fondamento, informazioni già totalmente di dominio pubblico o informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni e vociferazioni scarsamente attendibili (*cd. voci di corridoio*).

#### 2.4 COME SI PUO' SEGNALARE

Le segnalazioni possono essere presentate attraverso i seguenti canali:

- **“canale interno”** costituito da SIDRA s.p.a. sul proprio sito internet istituzionale ove si può accedere alla piattaforma WhistleblowingPa (**canale privilegiato**);
- **“canale esterno”** rappresentato dalla possibilità di presentare segnalazioni direttamente all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- **“divulgazione pubblica”** intesa come segnalazione resa di pubblico dominio tramite stampa, social network o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone;
- **“denuncia all’autorità giudiziaria o contabile”** nei casi in cui il diritto dell’Unione o nazionale impongano al segnalante stesso di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, per esempio nell’ambito dei propri doveri e responsabilità professionali o perché la violazione costituisce reato.

**Nel caso in cui la segnalazione venga presentata da un dipendente al proprio superiore gerarchico, tale segnalazione non può essere considerata di whistleblowing e quindi il segnalante non potrà beneficiare della protezione disposta dal D.lgs. n. 24/2023.**

### 3. I CANALI DI SEGNALAZIONE

#### 3.1 CANALE INTERNO

Lo strumento che il legislatore ha indicato in via privilegiata per l'inoltro delle segnalazioni è il canale interno, gestito in Sidra dal RPCT (Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza).

La segnalazione può essere effettuata:

- con modalità informatiche (utilizzando la piattaforma online *WhistleblowingPa* accessibile dalla home page del sito istituzionale [www.sidraspa.it](http://www.sidraspa.it) );
- a mezzo email all'indirizzo [rpct@sidraspa.it](mailto:rpct@sidraspa.it);
- in forma orale mediante un incontro diretto, richiesto dal segnalante all'indirizzo [rpct@sidraspa.it](mailto:rpct@sidraspa.it), che dovrà essere fissato dal RPCT entro 7 giorni.

La segnalazione informatica a mezzo la piattaforma *WhistleblowingPa* è quella da preferire per l'assoluta garanzia della riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione stessa, in quanto essa è dotata di un sistema di crittografia che garantisce che i messaggi ed i relativi allegati possano essere letti esclusivamente dal mittente e dal destinatario attraverso l'abbinamento della "chiave crittografica pubblica e privata".

La segnalazione viene ricevuta dal RPCT e dallo stesso gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante e degli altri soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione.

**MODALITA'OPERATIVE:** L'accesso alla piattaforma avviene, collegandosi da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) alla home page del sito istituzionale [www.sidraspa.it](http://www.sidraspa.it) e poi cliccando su *"Una piattaforma digitale sicura per segnalare illeciti e irregolarità"* \_Invia segnalazione.

Il segnalante deve riempire i campi seguendo la procedura guidata al termine della quale verrà visualizzato un codice di 16 cifre (key code) che dovrà essere salvato per rientrare nella segnalazione inviata, leggere le risposte del RPCT, allegare eventuali altri documenti e verificare lo



stato di avanzamento della pratica.

L'identità del segnalante non potrà essere mai rivelata dal RPCT a meno che sia richiesta dall'Autorità giudiziaria.

La segnalazione può essere inviata anche in **forma anonima**, ma in questo caso sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata, riportante fatti e comportamenti riscontrabili ed elementi precisi e concordanti, tali da permettere al RPCT di svolgere la fase istruttoria attraverso le dovute verifiche.

**Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT, essa dovrà essere inviata direttamente all'ANAC attraverso il "canale esterno" gestito dalla stessa.**

#### ATTIVITA' DEL RPCT CHE RICEVE LA SEGNALAZIONE INTERNA

Il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni è il RPCT.

Le segnalazioni a mezzo piattaforma *WhistleblowingPa* sono automaticamente indirizzate dal sistema al RPCT via e-mail.

Queste le fasi della sua attività:

- **ESAME PRELIMINARE**

Il RPCT verifica la presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi della segnalazione necessari per procedere ed accordare al segnalante le tutele del Whistleblowing.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il RPCT può chiedere al segnalante di integrare la segnalazione con ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni.

Il RPCT verifica in questa fase la possibilità di trasmettere il contenuto della segnalazione all'Organismo di Vigilanza (OdV) per una gestione collegiale dell'istruttoria, così formando il "comitato interno whistleblowing", nel caso in cui i fatti denunciati possano rivestire rilevanza per la prevenzione di reati ai sensi del D.lgs. n. 231/01, ferma restando la tutela della riservatezza del segnalante.

L'esame preliminare si conclude in 15 giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della

segnalazione.

- ISTRUTTORIA

L'attività istruttoria si sostanzia in attività di verifica ed analisi ed è finalizzata a verificare l'effettiva sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione. Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali né svolgere controlli di legittimità o di merito ad esempio su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione.

Al fine di svolgere efficacemente l'attività istruttoria, il RPCT ha accesso a qualunque documento, sistema informativo o fonte informativa presso la società. Se utile, richiede chiarimenti al segnalante o ad altri soggetti coinvolti nella segnalazione garantendo la riservatezza del segnalante.

Il RPCT può avvalersi della collaborazione delle risorse umane assegnate al suo ufficio senza che queste conoscano l'identità del segnalante.

La fase istruttoria dovrà concludersi entro mesi due dal suo inizio.

- CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO

A conclusione della fase istruttoria, il RPCT valuta la fondatezza della segnalazione. Qualora ravvisi l'infondatezza della segnalazione ovvero l'insufficienza degli elementi di fatto segnalati per procedere, dispone l'**archiviazione** della segnalazione con adeguata motivazione.

*Casi a titolo esemplificativo di archiviazione delle segnalazioni: a) manifesta mancanza di violazioni di norme nazionali o comunitarie; b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate; c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione; e) intervento dell'istituto non più attuale; f) finalità palesemente emulativa; g) accertato contenuto generico della segnalazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente; h) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte censurabili; i) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.*

Qualora, invece, ravvisi la fondatezza della segnalazione, il RPCT redige una relazione sulle attività svolte e sulle risultanze istruttorie che sarà disponibile agli atti per il proseguimento della gestione procedimentale a cura dei soggetti competenti interni o esterni.

Ove emerga la necessità di adottare provvedimenti atti a reprimere condotte contrarie alle

disposizioni vigenti o prevenire altre violazioni, il RPCT trasmette la relazione alla funzione competente ad esercitare il potere disciplinare in azienda che adotta, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, le iniziative necessarie ad assicurare l'applicazione di **sanzioni disciplinari** proporzionali ed eque rispetto ai fatti accertati, tenendo conto di quanto previsto dal Codice Etico Comportamentale, dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dai contratti collettivi e individuali di lavoro vigenti, dal Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. n. 231/01 e da eventuali accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

**È fatta salva la facoltà o il dovere di denuncia all'Autorità Giudiziaria nei casi previsti dalla legge.**

A conclusione del procedimento il RPCT fornisce un riscontro al segnalante, illustrando le misure previste, adottate o da adottare, ed i motivi della scelta effettuata.

Il procedimento si chiude, nel termine massimo di tre mesi dalla presentazione della segnalazione, con tale comunicazione al segnalante.

### **3.2 CANALE ESTERNO (ANAC)**

L'accesso al "canale esterno" presso ANAC è consentito esclusivamente 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 D.lgs. n. 24/2023 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;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione può essere effettuata:

- con utilizzo della piattaforma informatica dotata di strumenti di crittografia atti a garantire la riservatezza voluta dal legislatore (piattaforma accessibile digitando l'indirizzo **<https://whistleblowing.anticorruzione.it>** e cliccando "invia segnalazione" oppure entrando nel sito istituzione dell'Autorità **[www.anac.it](http://www.anac.it)** per poi seguire il percorso: **Home/Informati e partecipa/Notizie/In funzione la nuova piattaforma Anac per le segnalazioni whistleblowing/invia segnalazione;**
- in forma orale, mediante servizio telefonico con operatore messo a disposizione dall'Autorità (la durata massima della segnalazione che verrà registrata è di 15 minuti) nei giorni e nelle fasce orarie stabilite dall'ufficio e pubblicate sul sito istituzionale;
- su richiesta motivata della persona segnalante, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole, secondo le modalità pubblicate sul sito istituzionale dell'Autorità.

### **3.3 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 per il soggetto segnalante e per gli altri soggetti tutelati è riconosciuta in caso di divulgazione pubblica **esclusivamente** se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti **condizioni**:

1. ad una segnalazione interna, a cui l'ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti (tre mesi dalla data di 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 dalla data

- di presentazione della segnalazione o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi);
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;
  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.

#### **3.4 DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA O CONTABILE**

E' sempre fatta salva 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.

Qualora il whistleblower 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 dalla legge e disciplinati dal presente regolamento, 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 i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare

delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

#### **4. SISTEMA DI PROTEZIONE**

##### **4.1. AMBITO SOGGETTIVO**

Le misure di protezione previste dal legislatore si applicano, oltre che al segnalante, ai seguenti soggetti che, per la loro posizione, potrebbero parimenti essere destinatari di ritorsioni:

- Facilitatore (persona fisica che opera nello stesso contesto lavorativo ed assiste il segnalante nel processo di segnalazione);
- Persone dello stesso contesto lavorativo legate al segnalante da stabile legame affettivo o parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro che hanno con il segnalante un rapporto abituale e ricorrente;
- Enti di proprietà del segnalante o presso i quali questi lavora o che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante (si pensi come forma di ritorsione nei confronti delle persone giuridiche al caso di annullamento della fornitura di servizi, inserimento in una *black list* o boicottaggio).

##### **4.2. MISURE DI PROTEZIONE**

Il sistema di protezione si compone dei seguenti tipi di tutela:

###### **I. Tutela della riservatezza**

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

E' fatto obbligo a chi riceve la segnalazione di mantenere la segretezza dell'identità del segnalante, dell'identità delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione ed anche di tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La violazione degli obblighi di riservatezza da parte del RPCT comporta violazione dei doveri

d'ufficio ed è passibile di sanzione disciplinare oltre che di sanzione amministrativa pecuniaria da parte di ANAC.

L'identità del segnalante potrà essere rivelata solo con il suo consenso espresso tranne casi espressi.

In due casi espressi, per rivelare l'identità del segnalante, devono concorrere la previa comunicazione scritta delle ragioni che la fondano ed il previo consenso espresso del segnalante:

- 1- Nell'ambito di procedimenti disciplinari, l'identità della persona segnalante può essere rivelata, previo suo consenso espresso, laddove gli sia stato comunicato per iscritto che il disvelamento dell'identità sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare.
- 2- Nell'ambito di procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne, previo suo consenso espresso, laddove gli sia stato comunicato per iscritto che tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

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. "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari".

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

## **II. Protezione dalle ritorsioni**

A tutela del segnalante e degli altri soggetti indicati al par. 4.1, la legge pone il **divieto di ritorsione** da intendersi come "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 che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

La ritorsione può consistere sia in atti o provvedimenti ma anche in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

Sono considerati atti che possono avere natura ritorsiva, a titolo esemplificativo e non esaustivo,

quelli di seguito indicati: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; 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; j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; 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; 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) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

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).

Deve esserci uno **stretto collegamento** tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciante, affinché si configuri una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione

**Le presunte ritorsioni vanno comunicate esclusivamente ad ANAC attraverso la piattaforma informatica dell'Autorità** (vedi modalità operative al par.3.2).



### III. Limitazioni della responsabilità

Sussistono delle limitazioni della responsabilità del segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. 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.

Il segnalante **non** è perseguibile per i reati di seguito indicati nei casi in cui la diffusione delle informazioni sia avvenuta per svelare una violazione oggetto di segnalazione sottoposta alla normativa di whistleblowing:

- 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.

La scriminante opera solo nei casi in cui ricorrano due condizioni:

a. occorre che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona segnalante, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);

b. occorre inoltre che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalle disposizioni vigenti al fine di poter beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni

pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dalla Legge).

L'esclusione della responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, si estende anche ai comportamenti, atti o omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.

#### **IV. Misure di sostegno**

Sono previste delle misure di sostegno per il segnalante da parte di Enti del Terzo settore con cui ANAC stipula delle specifiche convenzioni.

Tali enti, inseriti in un apposito elenco che verrà pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta.

#### **V. Divieto di rinunzie e transazioni**

Le rinunzie e le transazioni, integrali o parziali, che abbiano per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla normativa sul whistleblowing, non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all' art. 2113, comma 4 del codice civile (vale a dire davanti al giudice, in sede sindacale, ecc.).

#### **VI. Trattamento dei dati personali**

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, deve avvenire in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante, ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e

la persona menzionata nella segnalazione in quanto “interessati” dal trattamento dei dati (vedi per approfondimenti Linee guida ANAC 311/2023 parte prima cap. 4.1.3).

## **5. PERDITA DELLE TUTELE**

Le tutele del segnalante vengono meno nel caso in cui sia accertata con sentenza di primo grado la sua responsabilità penale per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.

In tal caso al segnalante è irrogata anche una sanzione disciplinare.

## **6. POTERE SANZIONATORIO DELL'ANAC**

ANAC applica le seguenti sanzioni 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. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono 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;
- e) 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 (RPCT);
- f) 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 già stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

## **7. FORMAZIONE**

Il RPCT assicura la divulgazione del presente regolamento a tutti i dipendenti Sidra, organizzando apposita formazione con gli strumenti di "e-learning", al fine di rendere note le finalità dell'istituto del whistleblowing e le procedure per il suo utilizzo.

Il regolamento, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione, sarà pubblicato su "Società trasparente" a beneficio, non solo dei dipendenti, ma anche degli altri destinatari indicati al par. 2.1.

## **8. FONTI DI RIFERIMENTO**

Il presente regolamento è stato predisposto dal RPCT visti i seguenti documenti:

- Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Legge n. 179/2017 "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;
- Decreto legislativo n. 165/2001 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" – c.d. *decreto whistleblowing* (art. 54-bis sostituito dall'art. 1 legge 179/2017);
- Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazione 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. decreto whistleblowing), approvate con delibera ANAC del 9 giugno 2021 n. 469;
- Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione

delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;

- Decreto legislativo n. 24/2023 recante "Attuazione della direttiva UE 2019/1937 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)";
- Linee guida ANAC 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 segnalazione e gestione delle segnalazioni esterne (approvate con delibera ANAC n. 311/2023);
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025;
- MOGC 231/2001 di Sidra spa.