

Procedura per la gestione della tutela delle persone che segnalano illeciti denominata Whistleblowing ai sensi del D. Lgs 24/2023

Sommario

PREMESSA.....	2
CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
AMBITO OGGETTIVO: I CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE E LA SUA CONSERVAZIONE.....	3
AMBITO SOGGETTIVO : I SOGGETTI SEGNALANTI AI QUALI SI APPLICA LA TUTELA.....	4
LE MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	5
CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	5
L'iter di gestione della segnalazione interna.....	5
CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	6
DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	7
LE MISURE DI PROTEZIONE E DI SOSTEGNO DELLA PERSONA SEGNALANTE.....	7
LE MISURE DI PROTEZIONE.....	7
La tutela della riservatezza.....	8
La tutela dalle ritorsioni.....	9
Le limitazioni della responsabilità.....	10
L'invalidità di rinunce e/o transazioni.....	11
LE MISURE DI SOSTEGNO.....	11
I RISVOLTI LEGATI ALLA PRIVACY DEI SOGGETTI COINVOLTI.....	11
LE SANZIONI COMMUNATE DALL'ANAC.....	12

PREMESSA

L'istituto del "Whistleblowing" è riconosciuto come strumento fondamentale nell'emersione delle condotte illecite: il termine inglese indica l'azione di "soffiare il fischietto" ed è quindi assimilato al concetto di segnalazione, denuncia o, in gergo, soffiata. In senso più ampio, si intende per whistleblowing l'insieme delle attività di regolamentazione delle procedure volte a proteggere e tutelare la persona che segnala (whistleblower) e ad incentivare la segnalazione degli illeciti.

Il legislatore, dopo aver adottato la legge 179/2017, recante le "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", a tutela del pubblico dipendente o del collaboratore che segnala le condotte illecite di cui è venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative (disponendo la modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) ed aver esteso la nozione di dipendente pubblico anche ai/alle dipendenti degli Enti di diritto privato in controllo pubblico (e previsto la medesima tutela anche ai dipendenti delle imprese fornitrici di beni, servizi e lavori dell'Ente), è tornato sulla materia con l'approvazione del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Alla luce delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 - e delle nuove linee guida approvate dall'ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 "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" - con la presente procedura AFC Torino S.p.A. recepisce le novità introdotte dalla recente novellazione, al fine di fornire tutte le indicazioni necessarie per effettuare e gestire le segnalazioni in conformità alla normativa e assicurare la giusta tutela al/alla segnalante, fermo restando che la precedente disciplina resta in vigore per le segnalazioni effettuate entro il 14 luglio 2023.

Linee guida ANAC in materia di *Whistleblowing* sui canali interni di segnalazione approvate con Dleibera n. 478 del 26 novembre 2025.

OBIETTIVI

L'obiettivo prioritario del presente documento è quindi quello di fornire indicazioni operative circa:

- a) il campo di applicazione della disciplina:
 - i. l'ambito oggettivo, ovvero l'oggetto e i contenuti della segnalazione
 - ii. l'ambito soggettivo, ovvero i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- b) i canali e le modalità di trasmissione della segnalazione;
- c) le misure di protezione e di sostegno di chi segnala;
- d) le responsabilità dell'Ente;
- e) i risvolti legati alla Privacy dei soggetti coinvolti (segnalante – segnalato);
- f) le sanzioni previste nel caso di mancato rispetto delle previsioni;

IL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Il coinvolgimento dei sindacti, ovvero quelle più rappresentative sul piano nazionale (RSU) e le rappresentanze sindacali interne all'azienda RSA, ha un carattere meramente informativo, tuttavia devono essere raggiunte da un'informativa prima della delibera di approvazione dell'atto organizzativo o dell'aggiornamento del MOG per la parte relativa alla disciplina del Whistleblowing.

CAMPO DI APPLICAZIONE

AMBITO OGGETTIVO: I CONTENUTI DELLA SEGNALEZIONE E LA SUA CONSERVAZIONE

Rientrano nella disciplina del *whistleblowing* e nella definizione di “violazione” i comportamenti, gli atti e le omissioni che ledono l’interesse o l’integrità dell’Ente di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi punti 3,4,5,6,
- 2) le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del MOG;
- 3) illeciti nei settori di cui di seguito:
 - a. appalti pubblici;
 - b. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - c. sicurezza e conformità dei prodotti;
 - d. sicurezza dei trasporti;
 - e. tutela dell'ambiente;
 - f. radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - g. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - h. salute pubblica;
 - i. protezione dei/delle consumatori/trici;
 - j. tutela della vita privata;
 - k. protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) condotte sessiste o omofobe, comportamenti discriminatori e contrari alla Parità di Genere che dovessero manifestarsi sui luoghi di lavoro;
- 5) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea ;
- 6) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 7) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

Non rientrano nella disciplina del whistleblowing:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale di chi segnala (o denuncia all'autorità giudiziaria e/o contabile, o rende pubbliche), che derivi dai propri rapporti individuali di lavoro o con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria¹;
- 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.

Resta ferma l'applicazione delle:

- disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

¹ dagli atti dell'Unione europea o nazionali di cui alla parte II dell'allegato del D. lgs 24/2023 e da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli ulteriori atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

- disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura,
- disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, recante il TULPS, testo unico delle leggi di sicurezza.
- disposizioni in materia di esercizio del diritto dei/delle lavoratori/trici di consultare i/le propri/e rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le segnalazioni devono essere il più possibile chiare e circostanziate, con l'indicazione di tempi e luoghi in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le eventuali segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni sono trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie e vanno tuttavia registrate e conservate per renderle rintracciabili nel caso, in un momento successivo si palesi chi ha segnalato comunicando ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate per fini differenti e in misura superiore e per un tempo ulteriore a quanto necessario per darvi seguito. La relativa documentazione è conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre i 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

La segnalazione "*Whistleblowing*" non sostituisce, ove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria: i dipendenti e le dipendenti che, nell'espletamento delle loro mansioni, rivestano il ruolo di pubblici ufficiali o di incaricati/e di pubblico servizio hanno infatti l'obbligo di denuncia dei reati procedibili d'ufficio ex art. 331 c.p.p., come previsto agli artt. 361 e 362 c.p.: in tal caso godranno comunque della tutela prevista dalla disciplina *Whistleblowing* per le eventuali ritorsioni subite.

AMBITO SOGGETTIVO : I SOGGETTI SEGNALANTI AI QUALI SI APPLICA LA TUTELA

Possono effettuare la segnalazione di un illecito o di una irregolarità avvenuta nell'ambito del proprio contesto lavorativo ed essere di conseguenza destinatari/rie delle tutele previste dalla norma:

- i/le dipendenti o i/le collaboratori/trici, a qualsiasi titolo, di AFC Torino S.p.A.
- i lavoratori/le lavoratrici in somministrazione;
- i lavoratori e le lavoratrici di imprese fornitrici di servizi, forniture e lavori per l'Ente;
- i lavoratori/le lavoratrici autonomi, i/le liberi/e professionisti/e, i/le consulenti che prestino la propria attività per la Società;
- i/le volontari/rie e i/le tirocinanti, retribuiti/e e non, che operino presso AFC Torino Spa;
- gli/le azionisti e le persone con funzione di amministrazione, Direzione, Controllo, Vigilanza o Rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto.

La tutela di tali soggetti è garantita:

- quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante la fase di selezione del personale o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- In dipendenza del rapporto giuridico (di lavoro, di consulenza, volontariato etc)
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico *de quo*, purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto giuridico;

Le misure di protezione sono altresì estese:

- ai/alle facilitatori/facilitatrici, ovvero chi assiste il/la segnalante nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo legate al/alla segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV°;
- ai colleghi/colleghe che hanno con il/la segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà (in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi) del/della segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo del/della segnalante.

Chi segnala può essere sia un /una testimone diretta del fatto che si segnala ma anche un testimone indiretto.

LE MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALEZIONI

Ferma restando la possibilità di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, le segnalazioni possono essere effettuate tramite il canale interno o tramite piattaforma informatica messi a disposizione da AFC Torino S.p.A., ricorrendone i presupposti.

LA PIATTAFORMA INFORMATICA

AFC Torino S.p.A. suggerisce di utilizzare sempre la piattaforma informatica adottata in quanto idonea a garantire le misure di sicurezza e la completa conformità al trattamento dei dati come previste dalle LLGG ANAC approvate con Delibera n.478 il 26 novembre 2025.

CANALE DI SEGNALEZIONE INTERNA

AFC Torino S.p.A. ha affidato la gestione delle segnalazioni interne alla RPCT in quanto possiede i requisiti di autonomia , imparzialità e indipendenza oltre a possedere una buona conoscenza, perché adeguatamente formata, sull'etica e integrità, sul trattamento dei dati personali infine una buona conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento della Società.

La RPCT non si trova in situazione di conflitto di interessi nello svolgere tale ruolo e nel caso il segnalante potrà rivolgersi direttamente all'Autorità mediante il canale esterno.

In caso di prolungata assenza della RPCT questa verrà sostituita dall'ODV in quanto organo indipendente.

AFC Torino S.p.A. accetta segnalazioni scritte presentate attraverso la piattaforma informatica dedicata, raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.afctorino.it/#/>, che garantisce la crittografia dell'identità della persona segnalante (l'identità quindi non viene neppure comunicata all'Ente, che riceve invece il contenuto della segnalazione, e rimane custodita con una chiave telematica all'interno degli archivi informatici ai fini previsti dalla norma) e consente di allegare documenti utili.

La piattaforma guida chi segnala nella compilazione di tutti i dati necessari (le circostanze di tempo e luogo, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi per identificare il responsabile delle condotte segnalate).

Ad ogni segnalazione viene assegnato un codice identificativo univoco, comunicato a chi segnala al termine della procedura di presentazione, che contiene i riferimenti temporali di presentazione (data e ora): l'avviso di ricevimento della segnalazione è pertanto immediato.

Con tale codice la segnalazione può in ogni momento essere consultata sulla piattaforma per verificarne lo

stato di avanzamento.

Le informazioni relative al canale interno sono consultabili sul sito internet aziendale e presso i luoghi di lavoro.

E' possibile rendere la segnalazione in forma orale contattando il/la RPCT al numero di cellulare 3480050572, definendo tempi, modi e luogo per un appuntamento nel corso del quale, il/la RPCT provvederà alla compilazione congiunta della scheda di segnalazione sulla piattaforma crittografata, senza conservare alcuna ulteriore copia dei dati e dei documenti eventualmente presentati dal/dalla segnalante.

L'iter di gestione della segnalazione interna

Le segnalazioni di condotte illecite sono ricevute e trattate esclusivamente dal/dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AFC Torino S.p.A.

Al/alla RPCT spetta anche la funzione di "Custode delle identità" potendo utilizzare egli soltanto la chiave telematica assegnata dalla piattaforma alla segnalazione, necessaria per decriptare l'identità della persona segnalante.

Avviso di segnalazione

Se la segnalazione non arriva tramite la piattaforma informatica, che rilascia al segnalante un numero identificativo di ricezione della segnalazione tramite il quale potrà controllarne sempre lo stato di avanzamento, la RPCT ha 7 giorni di tempo per informare il segnalante al recapito indicato dalla persona segnalante nella segnalazione o, in assenza di quest'ultima indicazione, a quello utilizzato dalla persona segnalante per inoltrare la segnalazione.

Esame preliminare

Ricevuta la segnalazione, il/la RPCT, nel rispetto della riservatezza e del principio di imparzialità, nell'interesse generale e di tutte le parti coinvolte, cura, l'istruttoria e valuta oggettivamente i fatti utilizzando, per analogia, i parametri di valutazione di cui alle citate linee guida ANAC².

Istruttoria e accertamento della segnalazione

E' nelle sue facoltà compiere ogni attività ritenuta opportuna, chiedere chiarimenti se strettamente necessari, mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e di eventuali altri soggetti (anche indicati dal/dalla segnalante), che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

Il/la RPCT può avvalersi, anche, di collaboratori/trici a supporto, **come ad es. l'ODV**, che sono soggetti/e agli stessi medesimi vincoli di riservatezza **e in possesso dell'autonomia**, ai quali il/la RPCT trasmette gli esiti delle verifiche eventualmente condotte ed eventualmente estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione qualora la trasmissione integrale del contenuto possa determinare un rischio per la riservatezza della persona segnalante.

Qualora si renda necessario trasmettere la segnalazione alle Autorità giudiziaria o contabile, l'Ente è tenuto a dare evidenza del fatto che si tratta di segnalazione pervenuta da soggetto cui spetta la tutela del/della "Whistleblower". Qualora l'identità del/della segnalante venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il/la RPCT vi provvede previa notifica, anche preventiva, a chi ha segnalato.

Il/la RPCT fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento.

Al/alla segnalante sarà comunicato l'esito finale del procedimento che può consistere nell'archiviazione, ove al termine dell'istruttoria la segnalazione non abbia trovato riscontro, o nella trasmissione alle autorità giudiziarie o contabili competenti o in un provvedimento adottato nei confronti di chi ha compiuto l'illecito dall'area aziendale preposta. **La documentazione e la segnalazione, decorsi 5 anni, dovrà essere cancellata. Resta inteso che protranno, invece essere conservati agli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal Datore di Lavoro e la trasmissione degli atti alle autorità competenti.**

Qualora emerga una situazione di conflitto di interessi il/la RPCT è tenuto ad informare l'organo di indirizzo politico che provvederà ad individuare il soggetto cui affidare l'istruttoria.

Gli esiti dell'istruttoria

L'istruttoria si può concludere nei seguenti modi:

1. archiviazione
2. revisione di procedure o processi interni
3. trasmissione degli atti all'Ufficio Personale (procedimenti disciplinari)
4. trasmissione degli atti all'Autorità Giudiziaria

All'esito dell'istruttoria, nel caso in cui dovesse emergere la necessità di rivedere un atto interno, la RPCT trasmetterà la relazione e gli estratti pertinenti anonimizzati.

All'esito dell'istruttoria se dovesse emergere una possibile violazione del codice di comportamento, la RPCT definirà l'istruttoria disponendo l'inoltro della documentazione al Resp. del Personale e sarà quest'ultimo a valutare gli estremi per l'avvio del procedimento.

CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

E' possibile utilizzare il canale di segnalazione esterna dell'ANAC qualora:

- il canale interno obbligatorio non dovesse essere attivo
- se attivo non risulti conforme alle previsioni dettate dal legislatore;
- la segnalazione interna effettuata utilizzando il canale dedicato non ha avuto seguito;
- chi segnala ha fondati motivi di ritenere che alla segnalazione interna non verrebbe dato seguito o potrebbe essere foriera di ritorsioni;
- la violazione che si intende segnalare costituisce un pericolo imminente o palese al pubblico interesse

Per segnalare direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) occorre utilizzare l'apposita piattaforma informatica raggiungibile all'indirizzo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>.

² **la RPCT valuta:** se la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto. Nel caso in cui mancassero questi presupposti la segnalazione vien inviata al settore competente mantenendo la riservatezza dell'identità e comunicandolo al/alla segnalante.

La segnalazione deve anche: basarsi su fatti sufficientemente precisi; deve contenere una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, e ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuta a conoscenza dei fatti; deve contenere le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- b) manifesta incompetenza dell'Autorità 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'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- e) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- g) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti

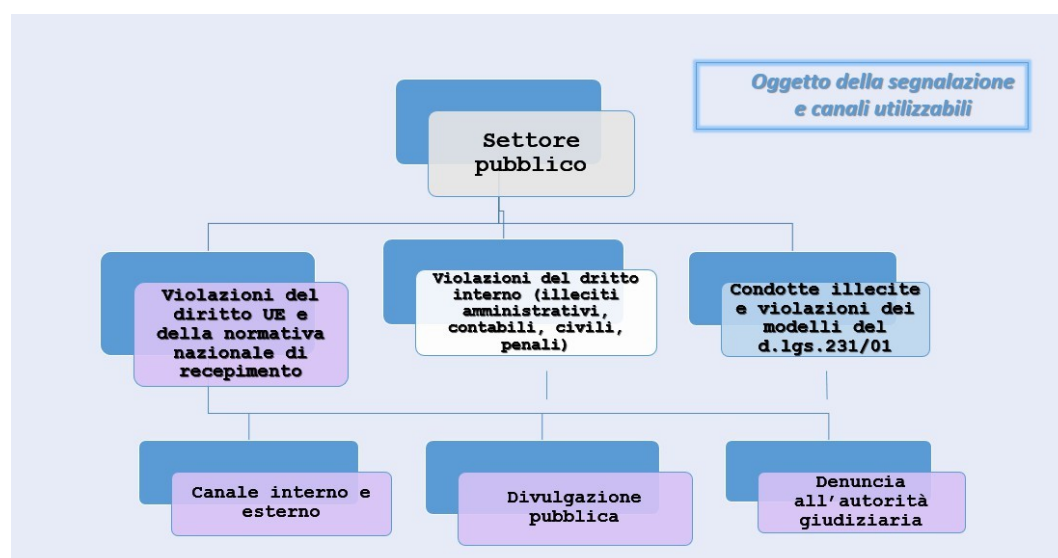
Al pari dell'Ente che riceve la segnalazione interna, anche l'ANAC è tenuta ad istruire la pratica, mantenere le interlocuzioni, dare riscontro entro 3 mesi (che diventano sei mesi per giustificate e motivate ragioni), comunicare l'esito finale e a compiere gli ulteriori adempimenti di cui all'art. 8 D. Lgs. 24/2023.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

La segnalazione effettuata tramite divulgazione pubblica, ferme restando le norme sul segreto professionale dei giornalisti e delle giornaliste circa la fonte della notizia, beneficia di protezione soltanto nel caso in cui la persona che segnala:

- abbia in precedenza effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza alcun riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione e coinvolto nella violazione stessa.

In ogni caso ad AFC, in quanto ente in controllo pubblico ha *“la possibilità di segnalare ogni tipologia di violazione attraverso tutti i canali attivabili”*, come indicato nelle linee Guida ANAC approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, dalle quali è tratto il seguente schema:



LE MISURE DI PROTEZIONE E DI SOSTEGNO DELLA PERSONA SEGNALANTE

LE MISURE DI PROTEZIONE

Chi segnala è destinatario di diverse misure quali:

- la tutela della riservatezza;
- la tutela da eventuali ritorsioni;
- le limitazioni della responsabilità;
- l'invalidità di eventuali rinunce alle tutele o transazioni

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione (o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica) presentate in via anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

La tutela della riservatezza

AFC ha adottato una procedura crittografata che garantisce l'identità di chi segnala, di chi ha facilitato la segnalazione della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione; in ogni caso senza il consenso espresso di chi segnala, la sua identità e qualsiasi altra informazione da cui la si possa evincere non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nel caso dalla segnalazione scaturisca:

- un procedimento penale, l'identità è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 del codice penale che prevede l'obbligo del segreto istruttorio sino alla conclusione delle indagini preliminari. Quando alla conclusione ne discendesse l'avvio di un procedimento penale, allora l'identità verrà svelata (non dall'ente ma dall'autorità giudiziaria) al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (in quanto l'art. 203 CPP prevede l'inutilizzabilità di dichiarazioni anonime e degli atti di indagine su di esse fondati, come confermato anche dalla sentenza 9047 del 27/02/2018 della VI sezione della Cassazione Penale).
- un procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità è segretata fino al termine della fase istruttoria, in quanto, come per il procedimento penale, vige l'inutilizzabilità di dichiarazioni anonime e degli atti di indagine su di esse fondati;
- un procedimento disciplinare interno, l'identità non può essere svelata ma chi segnala potrà dare il consenso a rivelare la sua identità ove la stessa risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato/a; in caso di diniego (a rivelare l'identità), la segnalazione non sarà utilizzabile per avviare il procedimento.

Inoltre l'identità di chi segnala è sottratta alla misura dell'accesso agli atti: la segnalazione e la documentazione allegata è sottratta all'accesso agli atti amministrativi ex L. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui al D. Lgs. 33/2013.

Per contro, la persona coinvolta e/o menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione (divulgazione pubblica o denuncia), non può esercitare – per il tempo di gestione della segnalazione - i diritti che il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati e previsti dall'art. 15 all'art. 22 del Reg. Ue n. 2016/679 (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento).

Nel corso degli accertamenti potrà comunque far valere le previsioni dell'art. 160 del D. Lgs. 196/2003, ricorrendo al/alla Garante per far accertare che il trattamento dei suoi dati sia conforme alla normativa: l'Ente infatti deve in ogni caso evitare l'indebita circolazione di informazioni personali sia all'esterno, sia all'interno, anche con misure informatiche adeguate.

La tutela dalle ritorsioni

Chi segnala non può subire ritorsioni.

La ritorsione può essere anche tentata o minacciata: la ritorsione provoca o può provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sono considerate ritorsioni quelle misure disciplinari irrogate in ragione dell'avvenuta segnalazione (denuncia o divulgazione pubblica) o altre azioni discriminatorie e/o ritorsive che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la norma elenca come di seguito:

- 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. il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- j. 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;
- k. 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 nell'industria in futuro;
- l. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- m. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- n. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Quando le misure di protezione dalle ritorsioni sono garantite

Le misure di protezione dalle ritorsioni previste per la persona segnalante si applicano solo se chi ha segnalato (denunciato o divulgato):

- ha fondato motivo di ritenere che tali informazioni siano veritiere e rilevanti ai fini dell'ambito oggettivo di cui sopra;
- ha utilizzato i canali di segnalazione previsti, ricorrendone i diversi presupposti;
- esiste consequenzialità tra segnalazione (denuncia o divulgazione) e le misure ritorsive subite.

Non sono quindi sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Per l'applicazione della tutela non rileva né la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto una persona a segnalare, a denunciare o ad effettuare la divulgazione pubblica.

Quando non sono garantite

Non sono garantite le misure di protezione dalle ritorsioni:

- in difetto delle condizioni sopra richiamate;
- quando è accertata, nei confronti di chi segnala, anche con sentenza di I grado:
 - la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia;
 - la responsabilità penale per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
 - la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, in tali casi, al/alla segnalante dipendente di AFC Torino è irrogata una sanzione disciplinare.

A chi segnalare le ritorsioni

E' possibile comunicare solo all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di avere subito.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

Le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente non possono darne comunicazione ad ANAC: vi deve provvedere chi segnala ovvero gli altri soggetti di cui sopra a vario titolo coinvolti nella segnalazione (il/la facilitatore/trice, il/la collega di lavoro etc.)

Quando il nesso di consequenzialità tra segnalazione (o denuncia/divulgazione pubblica) e ritorsione venisse accertato, spetta all'ANAC dichiarare la nullità della misura ritorsiva (in caso di licenziamento, c'è il diritto al reintegro nel posto di lavoro) e applicare la sanzione amministrativa (da 10.000 a 50.000 euro) al

soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

Per l'accertamento delle ritorsioni vige, a favore di chi segnala (denuncia o divulga) l'inversione dell'onere della prova che non vige invece per gli altri soggetti tutelati dal decreto (facilitatori/trici, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il/la segnalante, denunciante o con chi effettua una divulgazione pubblica, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con il/la segnalante, denunciante o con chi effettua una divulgazione pubblica, enti di proprietà o che operano nel medesimo contesto lavorativo del/della segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o in cui questi ultimi lavorano).

Anche qualora chi segnala promuova un procedimento giudiziario o amministrativo o stragiudiziale per accertare comportamenti ritorsivi derivanti dalla segnalazione effettuata, l'onere della prova è invertito e spetta alla Società dimostrare che le condotte sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione. Al pari, in caso di domanda di risarcimento per il danno che il/la segnalante ritiene di aver subito in dipendenza della segnalazione, vige l'inversione dell'onere della prova.

L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla persona che segnala, compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione, la dichiarazione di nullità di tali atti.

Le limitazioni della responsabilità

Non è punibile chi rivela o diffonde informazioni:

- sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, per informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, deliberazioni organi giurisdizionali) o
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali
- sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata,

se sussistono fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni è necessaria per svelare la violazione; in tal caso è esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la persona che segnala non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per aver acquisito le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione.

Non sono invece escluse le responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

L'invalidità di rinunce e/o transazioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla disciplina a tutela del/della *Whistleblower* non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, ovvero siano concluse nelle sedi protette giudiziarie, amministrative o sindacali³: chi segnala è infatti riconosciuto quale soggetto vulnerabile che potrebbe subire effetti pregiudizievoli per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia.

LE MISURE DI SOSTEGNO

La persona che ritenga di aver bisogno di un sostegno quale sono informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato, può rivolgersi ad uno degli Enti del Terzo settore iscritti/e in specifico elenco pubblicato sul sito ANAC che offrono tali attività e che hanno stipulato

convenzioni con l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

I RISVOLTI LEGATI ALLA PRIVACY DEI SOGGETTI COINVOLTI

Anche la gestione delle segnalazioni "whistleblowing" sono soggette alla normativa sul trattamento dei dati personali e richiedono venga fornita la dovuta informativa ai sensi dell'art. 13 del regolamento UE 2016/679 che si riporta di seguito:

TRATTAMENTO DATI PERSONALI NELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI – WHISTLEBLOWING INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO UE 2016/679

TITOLARE DEL TRATTAMENTO

AFC Torino S.p.A. Società Unipersonale (Socio Unico: Comune di Torino) Sede Legale, Direzione ed Amministrazione: Corso Peschiera 193, 10141 Torino P.IVA 07019070015 – R.E.A. TO 829625 – R.I. TO 009/96 e-mail: privacy@cimiteritorino.it

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

I dati personali sono trattati dal/dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nell'esecuzione dei propri compiti, con particolare riferimento al compito di accertare eventuali illeciti denunciati nell'interesse dell'integrità di AFC Torino SpA, ai sensi dell'art. 1 comma 51 delle Legge n.190/2012 sulle "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e ai sensi dell'art. 1 della 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" che ha modificato l'art. 54 bis del Dlgs 165/2001.

TIPI DI DATI TRATTATI, NATURA E FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

I dati personali oggetto di trattamento sono dati personali comuni (es. dati anagrafici, il ruolo, i recapiti) forniti dal/dalla segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio e/o collaborazione con AFC Torino Spa (e/o rapporto di lavoro con fornitori/trici di lavori, beni e servizi) commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con la Società. Il conferimento dei dati personali è necessario per dar seguito all'Istituto di tutela del/della dipendente che segnala illeciti. L'eventuale rifiuto potrebbe avere come conseguenza l'impossibilità di accertare la fondatezza della segnalazione effettuata e l'utilizzabilità della stessa ai fini della rimozione dell'illecito.

I dati vengono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti, in aderenza a quanto previsto dalla normativa.

³ Si tratta degli accordi conclusi in sede giudiziale (art. 185 c.p.c.); dinanzi alla commissione di conciliazione istituita presso la direzione territoriale del lavoro (art.410 c.p.c.); innanzi alle sedi di certificazione (art. 31, co. 13, L. 183/2010); innanzi alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (art. 412-ter c.p.c.); presso i collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale (art. 412-quater c.p.c.).

PERIODO E MODALITA' DI CONSERVAZIONE

I dati personali sono trattati per il tempo necessario per adempiere alla finalità di cui sopra ed eventualmente per il tempo necessario per adempiere agli obblighi di legge. Oltre tale termine i dati potranno essere conservati per finalità di archiviazione, con accesso limitato, ai soli fini della difesa in sede giudiziaria per eventuali controversie con l'interessato.

I dati sono conservati in forma elettronica presso il CSI-Piemonte, cso Unione Sovietica 216, 10134 Torino (Responsabile del trattamento dei dati); non sono trasferiti all'estero e non vengono trattati con processi automatizzati con finalità di profilazione.

DESTINATARI DEI DATI

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione il/la RPCT di AFC Torino Spa e, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti e l'ANAC.

I dati personali raccolti sono altresì trattati dal personale di AFC Torino Spa, che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento medesimo.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Gli/le interessati/e hanno il diritto di ottenere, nei casi previsti e nei limiti derivanti dalle previsioni di cui al D.lgs 24/2023 che disciplina il Whistleblowing, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li/le riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento). L'apposita istanza va rivolta al/alla **Responsabile della protezione dei dati** (DPO) scrivendo all'indirizzo dpo-privacy@cimiteritorino.it

DIRITTO DI RECLAMO

Gli/le interessati/e i quali ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679, hanno il diritto di proporre reclamo, come previsto dall'art. 77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento).

LE SANZIONI COMMINATE DALL'ANAC

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al/alla responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981.