



**FONDO NAZIONALE DI PENSIONE COMPLEMENTARE PER IL  
PERSONALE NON DIRIGENTE DI POSTE ITALIANE S.P.A. E  
DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE CHE NE APPLICANO IL CCNL**  
Iscritto all'Albo tenuto dalla Covip con il n. 143

# **Procedure per la segnalazione delle condotte illecite - Whistleblowing**

*(redatto in conformità a quanto disposto dal D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937)*

*In vigore dal 17 dicembre 2023*

**Versione del documento**

<b>Versione</b>	1
<b>Stato</b>	Approvata
<b>Data prima approvazione</b>	22/11/2023
<b>Data ultimo aggiornamento</b>	22/11/2023
<b>Approvato da</b>	Consiglio di Amministrazione

**Storia delle modifiche del documento**

<b>Versione</b>	<b>Data</b>	<b>Autore</b>	<b>Descrizione modifiche</b>
-----------------	-------------	---------------	------------------------------

**Principali riferimenti normativi, regolamentari:**

- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- 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;
- Regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (GDPR), in materia di trattamento dei dati personali e di privacy;

**INDICE**

<b>PREMESSA</b> .....	4
<b>LA SEGNALAZIONE</b> .....	5
<b>1.1 Il soggetto della segnalazione</b> .....	5
<b>1.2 Oggetto della Segnalazione</b> .....	5
<b>1.3 Contenuti minimi della Segnalazione</b> .....	6
<b>LE PROCEDURA DI SEGNALAZIONE</b> .....	6
<b>2.1 Procedura Di Segnalazione Interna - VoiceUp</b> .....	7
2.1.1 <i>Gestione della segnalazione interna</i> .....	8
<b>2.2 Procedura Di Segnalazione Esterna</b> .....	9
2.2.1 <i>Canale esterno di segnalazione -ANAC</i> .....	9
2.2.2 <i>Divulgazione Pubblica</i> .....	9
2.2.3 <i>Denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile</i> .....	10
<b>TUTELA DEL SEGNALANTE</b> .....	10
<b>3.1 Tutela della riservatezza</b> .....	10
<b>3.2 Protezione dalle ritorsioni</b> .....	11
<b>3.3 Segnalazione anonima</b> .....	11
<b>3.4 Perdita delle tutele e responsabilità del segnalante</b> .....	11
<b>TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</b> .....	11

## PREMESSA

La presente Procedura è redatta in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937 che ha introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione di illeciti. L'istituto del Whistleblowing costituisce strumento di prevenzione degli illeciti e manifestazione di un diritto umano (libertà di espressione). La Direttiva prevede una tutela per il whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l'emersione di illeciti, commessi non solo all'interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato.

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 è il provvedimento nazionale attuativo della Direttiva europea recante appunto "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".

La disciplina del Whistleblowing assume rilevanza anche per Fondoposte che, come tutti i fondi pensione, sono considerati "soggetti del settore privato rientranti in aree sensibili" individuate con rinvio ad atti dell'Unione (art. 2, comma 1, lett. q), n. 2 che richiama la Parte II dell'allegato al Decreto) e, trattandosi di ente privato con meno di 250 addetti, ha l'obbligo di istituire il canale di segnalazione interna a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Si precisa che il Dlgs 24/2023 prevede, oltre alla ordinaria facoltà in capo ai segnalanti di rivolgere segnalazioni attraverso canali interni all'organizzazione, anche la possibilità di rivolgere segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o, in via residuale, di effettuare divulgazioni pubbliche tramite stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone ovvero con ricorso all'Autorità giudiziaria o contabile.

Il presente Documento, pubblicato sul sito internet del Fondo, fornisce alcune informazioni in ordine alle fattispecie oggetto di segnalazione nonché sulle forme di tutela del segnalante previste dalla norma citata.

Il presente Documento è deliberato dal Consiglio di Amministrazione e da questi revisionato con revisione periodica per assicurarne l'efficacia nel tempo e l'aderenza alle best practices emergenti.

Per una più facile lettura di questo documento, si specifica che è fatto ricorrentemente riferimento ai seguenti termini:

- **Personale:** si intendono i dipendenti del Fondo e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato
- **Whistleblower/segnalante:** soggetto che avvia il processo di segnalazione sulla base di una potenziale violazione rilevata
- **Gestore delle segnalazioni:** soggetto preposto alla ricezione e alla valutazione delle segnalazioni di whistleblowing
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione
- **CdS:** Collegio dei Sindaci
- **DG:** Direttore Generale

## LA SEGNALAZIONE

### 1.1 Il soggetto della segnalazione

Dal combinato disposto dell'art. 1 e dell'art. 2 del D.lgs. 24/2023 si ricava che il Whistleblower è 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 è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sono legittimate a segnalare le persone che, a qualunque titolo, prestano servizio presso Fondoposte e che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite. Tra questi, dipendenti e componenti degli organi di amministrazione e controllo di Fondoposte. Sono esclusi, invece, gli aderenti e i beneficiari nonché i componenti dell'Assemblea dei Delegati di Fondoposte.

La procedura si applica altresì ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore di Fondoposte, nonché i liberi professionisti, consulenti e tirocinanti prestano la propria attività presso il Fondo ovvero tutti coloro che, a vario titolo, intrattengono rapporti con il Fondo.

Si precisa, inoltre, che i soggetti appena elencati possono presentare la segnalazione se sussistono le seguenti condizioni:

- il rapporto giuridico con il Fondo è in corso;
- il rapporto giuridico con il Fondo 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; dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto

### 1.2 Oggetto della Segnalazione

La segnalazione costituisce una forma di espressione volta a manifestare la violazione opportunamente rilevata delle violazioni del diritto dell'UE e delle disposizioni normative nazionali.

In considerazione dell'impossibilità di stilare una lista tassativa di ipotesi costituenti irregolarità in tal senso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono da considerarsi rilevanti le segnalazioni riguardanti azioni od omissioni concernenti comportamenti, irregolarità o rischi negli ambiti di seguenti indicati:

- Violazioni di disposizioni normative nazionali consistenti in:
  - a) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - b) Condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (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 ivi previsti;
- Violazioni di disposizioni normative europee consistenti in:
  - c) Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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;
  - d) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
  - e) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);

- f) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;

La segnalazione può avere ad oggetto anche le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il Whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti, i fondati sospetti.

Le violazioni segnalate devono essere quelle sopra esposte e incidere sull'interesse pubblico o sull'integrità di Fondoposte.

Lo strumento della segnalazione non può essere utilizzato per scopi personali o per effettuare ritorsioni o rivendicazioni nei confronti del segnalato.

### **1.3 Contenuti minimi della Segnalazione**

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del proprio rapporto di lavoro" e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù del ruolo rivestito ma anche quei fatti di cui si sia avuta notizia in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

La segnalazione deve essere circostanziata e dettagliata e riguardare fatti descritti chiaramente ed eventualmente riscontrabili con una documentazione a supporto.

Pertanto la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- Oggetto: campo necessario a descrivere la violazione oggetto della segnalazione con indicazione di data e luogo in cui sono state commesse le violazioni;
- Soggetti coinvolti: descrizione dei soggetti che hanno commesso le presunte violazioni con esplicita indicazione della funzione o del ruolo aziendale.

In fase di segnalazione il Segnalante può allegare alla segnalazione eventuali documenti a supporto della stessa (come ad esempio foto e registrazioni audio) e ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto a cura del gestore delle segnalazioni al Consiglio di Amministrazione per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni che si fondano su voci o meri sospetti e, pertanto, saranno valutate ed esaminate dal gestore solo quelle che descrivono sufficientemente ed altamente probabile la violazione delle disposizioni normative previste dalla disciplina "Whistleblowing".

Il Fondo al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura dell'integrità e della legalità rende note le modalità di trasmissione delle segnalazioni attraverso:

- sito internet istituzionale;
- sessioni di formazione;
- informativa nella Bachecca Aziendale.

### **LE PROCEDURA DI SEGNALAZIONE**

Secondo le regole del D.lgs. 24/2023, il segnalante ha la facoltà di rivolgere segnalazioni attraverso canali interni all'organizzazione, oltre alla possibilità di rivolgere segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o, in via residuale, di effettuare divulgazioni pubbliche tramite stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone ovvero con ricorso all'Autorità giudiziaria o contabile.

Con il presente documento, Il Fondo mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente reperibili nei luoghi di lavoro e, per le persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con il Fondo, sul sito web in apposita sezione dedicata.

Di seguito le indicazioni relativi ai singoli canali di segnalazione, interni ed esterni.

### **2.1 Procedura Di Segnalazione Interna - VoiceUp**

Le segnalazioni possono essere effettuate accedendo all'applicativo *VoiceUp* reperibile sul sito internet del Fondo all'indirizzo web [www.fondoposte.it](http://www.fondoposte.it).

Il Fondo ha adottato l'applicativo *VoiceUp* (fornito da un provider esterno: Deloitte Risk Advisory Srl) al fine di poter fornire al segnalante e ai gestori delle segnalazioni uno strumento in grado di effettuare e ricevere la segnalazione nel rispetto di tutti i canali interni previsti dalla normativa di riferimento, preservando e non pregiudicando la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante.

Il Responsabile IT del Fondo, in qualità di amministratore di sistema, provvede all'aggiornamento delle utenze ed al setup della piattaforma.

L'applicativo *VoiceUp* consente di effettuare la segnalazione previo riscontro di un questionario predisposto per garantire al Gruppo di lavoro Whistleblowing di ricevere informazioni precise e dettagliate. Il questionario potrà essere aggiornato dal CdA, anche su proposta dei gestori della segnalazione, in considerazione dell'evolversi delle best practices e della normativa di settore.

Tramite l'applicativo *VoiceUp*, la segnalazione può essere effettuata:

- 1) In forma scritta: compilando il form con i contenuti minimi
- 2) In forma orale, con le seguenti modalità:
  - tramite messaggistica vocale. Infatti, nell'applicativo *VoiceUp* è possibile lasciare un messaggio vocale. Tramite apposita funzionalità, il messaggio vocale verrà trascritto automaticamente al fine di tenere riservata l'identità di quest'ultimo nei confronti del gestore della segnalazione. L'utente che inoltra la comunicazione può, in qualsiasi momento durante il processo, riformulare o confermare la segnalazione in corso.
  - Su richiesta del segnalante, chiede di fissare un incontro diretto che verrà fissato entro 5 giorni e, comunque, in un termine ragionevole. Dell'incontro, il Gruppo di lavoro Whistleblowing redigerà apposito verbale. In questo caso la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

L'applicativo *VoiceUp* garantisce:

- al segnalante di effettuare una segnalazione totalmente anonima;
- di Inserire tutta la documentazione a sostegno in un'unica piattaforma;
- di Effettuare una segnalazione tutti i giorni dell'anno e in qualsiasi orario;
- di Visionare le informazioni inserite in fase di segnalazione in qualsiasi momento;
- di Monitorare i progressi e gli aggiornamenti sulla segnalazione effettuata per il soggetto segnalante, attraverso la dashboard presente sul sito web.

All'interno dell'applicativo *VoiceUp* è prevista una chat per supportare scambi informativi tra il segnalante e il gestore in tempo reale.

Il segnalante una volta effettuato l'accesso in piattaforma completa il form in ogni sua parte allegando eventuale documentazione a supporto.

Sarà a cura del soggetto segnalante conservare il codice ID della segnalazione effettuata, per accedervi e tenere traccia dello status e monitorarne l'eventuale esito. Il segnalante inserendo il codice univoco della propria segnalazione in VoiceUp può seguirne l'iter e accedere alla messaggistica del sistema.

Al momento della ricezione della segnalazione, il gestore sarà obbligato a comunicare l'avvenuta ricezione via chat entro i termini stabiliti per legge, ovvero entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, e di comunicare al segnalante il momento della presa in carico della segnalazione in lavorazione nell'applicativo.

### 2.1.1 Gestione della segnalazione interna

Fondoposte ha istituito un "Gruppo di lavoro Whistleblowing" composto dai seguenti gestori:

- 1) Presidente del CdA
- 2) Presidente del CdS

Il gruppo Whistleblowing gestisce la segnalazione avvalendosi del supporto tecnico amministrativo del DG e dell'Area Normativa e Legale .

Il Gruppo di lavoro Whistleblowing, adeguatamente formato, ha l'obiettivo di analizzare la segnalazione ricevuta al fine di verificarne l'ammissibilità. La segnalazione è ammissibile quando è presentata dai soggetti, per l'oggetto e secondo le modalità descritte nel presente documento.

A tal fine, a seguito della segnalazione, l'applicativo VoiceUp invia una notifica via mail ai gestori della segnalazione.

I gestori accedono autonomamente all'applicativo per visionare la segnalazione e la documentazione ricevuta a supporto. Tramite l'applicativo è possibile anche visionare un cruscotto di tutte le segnalazioni ricevute e il loro status.

La gestione della segnalazione in piattaforma viene affidata al Gruppo di lavoro Whistleblowing che provvede a :

- a) rilasciare alla persona segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro sette** giorni dalla data di ricezione;  
L'avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità ma esclusivamente una presa in carico della segnalazione ricevuta.
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante potendo richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornire **riscontro alla segnalazione entro 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.

L'istruttoria della segnalazione, compresa l'attività di investigazione, spetta a tutto il Gruppo di lavoro Whistleblowing che può avvalersi anche del supporto del DG e dell'Area Normativa e Legale e/o di specifiche consulenze, di professionisti esterni, che abbiano esperienza in specifiche aree non coperte dalle competenze dei gestori. A tal fine può impiegare risorse per l'espletamento della loro attività nei limiti del budget stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Il Gruppo di lavoro Whistleblowing deve verificare la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, nel rispetto del principio di imparzialità e riservatezza, e verificare che tale segnalazione contenga elementi sufficienti per avviare un'investigazione.

L'analisi della segnalazione da parte del Gruppo di lavoro Whistleblowing è condotta, quindi, collegialmente. Il Gruppo di lavoro Whistleblowing si riunisce, anche in via telematica, per mezzo di video conferenza o altro strumento telematico, entro 5 giorni dalla segnalazione.

Nel caso in cui, a conclusione delle analisi, dovesse emergere l'assenza dell'effettiva qualifica di whistleblower da parte del soggetto segnalante, nonché di elementi sufficientemente circostanziati o,



comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni. Di tale attività viene fornita comunicazione al CDA nella prima riunione utile.

Nel caso in cui dovesse emergere che la segnalazione si riferisce a uno dei membri del Gruppo di lavoro Whistleblowing, per evitare conflitti di interesse, tale membro sarà escluso dalla partecipazione all'esame della segnalazione ricevuta e, contestualmente, viene informato il Cda il quale può integrare il Gruppo di lavoro Whistleblowing con altro componente.

Se, all'esito dell'istruttoria, la segnalazione risulta fondata in tutto o in parte, in considerazione della natura della violazione, il Gruppo di lavoro Whistleblowing provvederà tempestivamente:

- a comunicare al CDA, e se necessario alla Funzione di Revisione Interna, il contenuto della segnalazione e l'esito dell'istruttoria già condotta. A tal fine predisporrà una relazione in cui:
  - si riassume lo svolgimento dell'indagine e le prove raccolte;
  - si riportare le conclusioni alle quali si è giunti;
  - si forniscono raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.
- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

Se, a giudizio del Gruppo di lavoro Whistleblowing, un Dipendente o un Terzo effettua una segnalazione non in buona fede, tale comportamento verrà segnalato al CDA quale organo a cui spetta irrogare sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni coerentemente con le disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro previsti per legge e ai rapporti contrattuali in essere con le parti interessate.

Dell'esito dell'istruttoria il "Gruppo di lavoro Whistleblowing", fornisce riscontro al segnalante **entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** o, in mancanza di tale avviso, **entro tre mesi dalla scadenza del termine del periodo di sette giorni dalla presentazione della segnalazione**.

Dell'avvenuta comunicazione viene informato il CDA che per l'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

Il Consiglio di Amministrazione di Fondoposte, inoltre, viene informato annualmente mediante una relazione sul corretto funzionamento del sistema interno di Whistleblowing, evidenziando gli esiti delle attività svolte e dei controlli effettuati nel rispetto dei principi di riservatezza e non ritorsione.

### **2.2 Procedura Di Segnalazione Esterna**

Oltre ai canali di segnalazione interna al Fondo il segnalante può effettuare la propria segnalazione attraverso i canali di seguito esposti. L'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023 definisce espressamente le condizioni per l'accesso ai canali di segnalazione esterna:

- nel caso in cui la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- nel caso in cui la persona segnalante abbia 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;
- nel caso in cui la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **2.2.1 Canale esterno di segnalazione -ANAC**

Le segnalazioni whistleblowing possono essere trasmesse ad ANAC secondo le istruzioni e mediante i canali predisposti dall'Autorità stessa in apposita sezione dedicata del proprio sito web.

#### **2.2.2 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 persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha 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 o coinvolto nella violazione stessa.

Valorizzando la buona fede del segnalante al momento della segnalazione, è previsto che la persona segnalante beneficerà delle tutele solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

### *2.2.3 Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile*

Il segnalante può inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo anche rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili. In tale contesto, possono essere denunciati esclusivamente i reati procedibili d'ufficio.

## **TUTELA DEL SEGNALANTE**

Per quanto concerne la tutela prevista dall'ordinamento per il Whistleblower che effettua segnalazioni di condotte illecite, si richiama integralmente il Dlgs. 24/2023 in tema di obblighi di riservatezza, divieti di ritorsioni e responsabilità del segnalante.

### **3.1 Tutela della riservatezza**

E' fatto divieto rilevare l'identità del segnalante, delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione.

Nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, infatti, il Fondo garantisce l'anonimato del segnalante, nonché la riservatezza della segnalazione e dei dati ivi contenuti, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi errata o infondata a seguito delle verifiche effettuate.

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni senza il consenso espresso della stessa persona segnalante.; inoltre, il divieto di rivelare l'identità del Whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Il contenuto della segnalazione deve rimanere riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, durante l'intera fase di gestione della stessa.

Il "Gruppo di lavoro Whistleblowing", ha la possibilità di visualizzare l'identità del segnalante, solo previo consenso espresso dello stesso e, nelle seguenti ipotesi, mediante comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

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

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, anche per chi è accidentalmente coinvolto nella gestione della segnalazione, salvo ulteriori forme di responsabilità previste dalla normativa tempo per tempo vigente.

### ***3.2 Protezione dalle ritorsioni***

Per ritorsione si intende: «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». All'art. 17, comma 4, del D.lgs. 24/2023 è inserito un elenco esemplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete all'ANAC

### ***3.3 Segnalazione anonima***

La tutela del Whistleblower si applica in caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili, di cui è tutelata la riservatezza. Le segnalazioni anonime, invece, non saranno trattate dal Gruppo di Whistleblowing, salvo il caso in cui le stesse siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari tali da far emergere fatti e situazioni collegabili a contesti determinati.

### ***3.4 Perdita delle tutele e responsabilità del segnalante***

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## **TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

I gestori della segnalazione e gli altri componenti del gruppo di lavoro Whistleblowing sono autorizzati a trattare i dati dal Titolare del trattamento ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

il Titolare del trattamento fornisce idonee informative ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento EU 2016/679 agli interessati persone segnalanti e alle persone segnalate ad eventuali facilitatori e sul diritto di accesso ai dati e alle informazioni che li riguardano. L'informativa è pubblicata sul sito web del Fondo e sulla piattaforma VoiceUp.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono archiviati automaticamente dall'applicativo VoiceUp e sono conservati. Sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.