

**INFORMATIVA SUI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI ED ESTERNI  
ai sensi dell'art. 5, c. 1, lett. e) del D. Lgs. 24/2023**

**A. Premesse**

- i. Con il D. Lgs. n. 24/2023 (“**Decreto Whistleblowing**”) il legislatore italiano ha recepito la Direttiva UE n. 1937/2019, allo scopo di stabilire norme minime comuni volte a garantire un elevato livello di **protezione delle persone che segnalano violazioni della normativa nazionale o dell’UE e di cui siano venute a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo**.
- ii. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni e, dall’altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.
- iii. Chi segnala, fornisce informazioni che possono portare all’indagine, all’accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.
- iv. Garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza, ma anche in caso di ritorsioni – dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.
- v. In adempimento agli obblighi derivanti dal Decreto Whistleblowing e alle “*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*”, approvate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“**ANAC**”) con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (“**Linee Guida ANAC**”), la Fondazione ITS Academy JobsFactory Lombardia (la “**Fondazione**”) ha aggiornato i propri canali di segnalazione interna.
- vi. In particolare, la Fondazione ha adottato i seguenti **canali di segnalazione interni**, la cui gestione è affidata all’Organismo di Vigilanza (“**OdV**”):

<b>Canale 1 – Segnalazione scritta tramite e-mail</b>
Mediante invio di comunicazione e-mail all’indirizzo <a href="mailto:organismodivigilanza@organismodivigilanza.org">organismodivigilanza@organismodivigilanza.org</a> .

<b>Canale 2 – Segnalazione scritta tramite lettera cartacea</b>
Mediante invio di lettera cartacea all’attenzione dell’Organismo di Vigilanza, all’indirizzo Via Previtali, 18 - 24122-Bergamo.

- vii. Nel caso in cui la segnalazione fosse presentata presso un soggetto diverso, essa è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all’OdV, dandone notizia alla persona segnalante.

\*\*\*

**B. Procedura per l’utilizzo dei canali di segnalazione interni.**

Indifferentemente dal canale scelto per effettuare una segnalazione, la Fondazione e l’OdV sono tenuti al **rispetto più assoluto dell’obbligo di riservatezza dell’identità del segnalante**.

Per tale ragione, l'OdV non potrà rivelare l'identità della persona segnalante e/o qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, anche indirettamente, tale identità, salvo che vi sia il **consenso espresso** della stessa persona segnalante.

#### **i. Procedura per l'utilizzo del Canale 1 – Segnalazione scritta tramite e-mail**

Al fine di inviare una segnalazione tramite il Canale 1, è necessario inviare una e-mail all'indirizzo [organismodivigilanza@organismodivigilanza.org](mailto:organismodivigilanza@organismodivigilanza.org), descrivendo:

- il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui esso è avvenuto,
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

#### **ii. Procedura per l'utilizzo del Canale 2 – Segnalazione scritta tramite lettera cartacea**

Al fine di inviare una segnalazione tramite il Canale 2, è necessario inviare una lettera cartacea mediante posta ordinaria, in busta chiusa all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza all'indirizzo Via Previtali, 18 -24122-Bergamo.

La segnalazione cartacea dev'essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe devono poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata all'OdV").

#### ***Quanto tempo è necessario per avere una risposta?***

L'OdV si impegna a rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro **7 giorni** dalla data di ricezione della stessa, nonché a dare **corretto e diligente seguito** a tutte le segnalazioni e a fornire **riscontro** alle stesse entro **90 giorni** dalla ricezione delle stesse, informando il segnalante dell'esito della segnalazione.

\*\*\*

#### **C. Tutele garantite ai segnalanti e agli altri soggetti comunque coinvolti.**

Il Decreto Whistleblowing introduce e garantisce un sistema di protezione a tutela dei soggetti che si espongono in prima persona segnalando le violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

Le tutele di cui al Decreto Whistleblowing sono riconosciute, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni (o denunce o divulgazioni), anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante (o al denunciante).

In particolare, è garantita la tutela dei seguenti soggetti:

- Facilitatore**<sup>1</sup> - persona fisica che fornisce consulenza e sostegno al segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante e che sono a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado<sup>2</sup>;

<sup>1</sup> Ai sensi delle Linee Guida ANAC, a titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore e, in tal caso, resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla L. n. 300/1970.

<sup>2</sup> Ai Linee Guida ANAC, l'espressione "persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante" si riferisce a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Si pensi, ad esempio, ad un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un

- (c) **Collegi di lavoro**<sup>3</sup> del segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- (d) **Gli enti di proprietà di chi segnala**<sup>4</sup>, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano<sup>5</sup> e **gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo**<sup>6</sup> di tali soggetti.

In particolare, il Decreto Whistleblowing garantisce le seguenti tutele:

### 1. Tutela della riservatezza

Il Decreto Whistleblowing impone alla Fondazione che riceve e tratta le segnalazioni di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

L'identità del segnalante sarà tutelata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.

Infine, nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, è inoltre espressamente sancito che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

### 2. Tutela da eventuali ritorsioni

Il Decreto Whistleblowing prevede, a tutela del segnalante, il divieto di ritorsione, definita come **“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (...) e che provoca o può provocare alla persona segnalante (...), in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”**.

In via esemplificativa e non esaustiva, costituiscono ritorsioni:

- 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 negativo o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni, anche pecuniarie;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie e l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

---

nuovo ufficio ma che conserva un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso.

<sup>3</sup> Ai sensi delle Linee Guida ANAC, non è sufficiente lo svolgimento di attività lavorativa nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A tale requisito deve infatti accompagnarsi l'intrattenere un rapporto “abituale e corrente” con lo stesso segnalante. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia fra le parti. In tali casi quindi ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate.

<sup>4</sup> Ai sensi Linee Guida ANAC, si ritiene che tale concetto possa intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

<sup>5</sup> Ai sensi delle Linee Guida ANAC, ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. Anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.

<sup>6</sup> Ai sensi delle Linee Guida ANAC, ci si riferisce - a titolo esemplificativo - al caso di *partnership* fra imprese.

- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In caso di ritorsioni, il Decreto Whistleblowing prevede un regime di protezione rafforzato e gli atti assunti in violazione dello stesso sono considerati **nulli**.

Al fine di godere della protezione, però, devono essere rispettate alcune condizioni:

- (a) Il segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. In altre parole, chi effettua delle segnalazioni dannose o offensive, comunicando deliberatamente e consapevolmente informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti, non godrà di alcuna protezione.
- (b) Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente dal segnalante affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il segnalante possa beneficiare di protezione.

Ai fini delle tutele, invece, non hanno alcuna rilevanza le motivazioni che hanno indotto una persona ad effettuare la segnalazione.

### **3. Limitazione della responsabilità**

Il Decreto Whistleblowing prevede una specifica limitazione della responsabilità del segnalante (penale, civile e amministrativa) rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni coperte da segreto. In particolare, la limitazione di responsabilità riguarda:

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

La limitazione di responsabilità opera in favore del segnalante se ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- (a) Al momento della segnalazione vi erano fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero indispensabili per far scoprire la violazione;
- (b) La segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili; segnalazioni effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dal Decreto Whistleblowing).

### **4. Misure di sostegno**

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, il Decreto Whistleblowing prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante.

In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco 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;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Si tratta di una forma di tutela in senso ampio in quanto in questo modo si tende a garantire sia il segnalante per la migliore effettuazione della segnalazione anche al fine di proteggere al meglio la sua identità sia il diritto di difesa della persona segnalata.

#### **5. Esclusioni dalle tutele**

La protezione prevista in caso di ritorsioni (cfr. 2) non trova applicazione in caso di **accertamento con sentenza**, anche non definitiva, **nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione** o comunque per i **medesimi reati connessi alla segnalazione**, ovvero della responsabilità civile, **per aver riferito informazioni false** riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante sarà inoltre applicata una **sanzione disciplinare**.

Sarà comunque applicabile, seppur tardivamente, la protezione del segnalante per le ritorsioni subite qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante o denunciante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio.