

# REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E LA TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

(approvato con Delibera Consiliare del 15 dicembre 2023)

## Sommario

1. premessa.....	1
1.1. Riferimenti normativi.....	1
1.2. L'ordine.....	2
2. cosa si può segnalare.....	4
3. chi può segnalare.....	4
4. segnalazioni.....	5
4.1 modalità e canali della segnalazione.....	5
4.2 contenuto segnalazione.....	5
4.3 procedura segnalazione.....	6
5. tutela del segnalante.....	6
5.1 riservatezza.....	6
5.1.1. Come è garantita la riservatezza del segnalante:.....	6
5.1.2. Le ipotesi di rivelazione dell'identità del segnalante.....	7
5.2 tutela dell'anonimato.....	7
5.3 tutela dalle ritorsioni.....	7
5.4. limitazione di responsabilità per chi segnala.....	8
5.5 CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE TUTELE.....	8
6. manuale operativo della piattaforma.....	8
7. Le sanzioni.....	9

1

\*\*\*\*\*

## 1. premessa.

### 1.1. Riferimenti normativi

Il presente regolamento si pone in aderenza con i principali testi di legge e/o regolamenti in tema di tutela del buon andamento della pubblica amministrazione e della prevenzione e segnalazione di commissione di illeciti, in particolare:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante 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 10 marzo 2023, n. 24 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;

- Nonché legge n. 190/2012 e nel D.Lgs. n.33/2013, come modificati dal D.Lgs. n.97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33" e, anche, del Comunicato del Presidente dell'ANAC del 03/11/2020;
- Si riporta inoltre il decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito in legge in data 6 agosto 2021, con cui è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, strumento che prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario dell'ente chiamato ad adottarlo. Il Piano dovrà essere approvato in forma semplificata per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. L'iter per l'approvazione del decreto ministeriale chiamato a fornire le indicazioni per la redazione del PIAO, nonché il DPR chiamato a riorganizzare l'assetto normativo perché sia conforme alla nuova disciplina del PIAO, non è ancora concluso e quindi, ad oggi, tali atti non sono vigenti, fermo restando che il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 ha differito, in sede di prima applicazione, l'approvazione del PIAO al 30 aprile 2022. In particolare, l'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 dispone che il PIAO sia adottato da parte delle amministrazioni elencate all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e pertanto vi rientrano altresì gli ordini professionali (cfr. PNA 2016 delibera ANAC 831 del 3 agosto 2016 - Approfondimento n. 3 e Delibera ANAC 777 del 24 novembre 2021 "Delibera riguardante proposte di semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali);
- Si segnala infine la Delibera n. 777 del 24 novembre 2021 avente ad oggetto: delibera riguardante proposte di semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali.

## 1.2. L'ordine

L'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana, con sede in Palermo, in Via G.M. Pernice n. 5, è un ente pubblico non economico costituito con Legge 56/89, rappresentativo della categoria professionale degli Psicologi, soggetto alla vigilanza del Ministero della Salute.

2

L'Ordine è così articolato:

- i) Organo di indirizzo politico-amministrativo.
- ii) il Responsabile della prevenzione della corruzione
- iii) Il personale dell'Ordine
- iv) I soggetti che – a qualsiasi titolo – collaborano con questo Ordine.

Nel dettaglio:

### **Organo di indirizzo politico-amministrativo.**

Il Consiglio Regionale, organo di indirizzo, è composto da quindici consiglieri. All'interno del Consiglio sono nominati Presidente, Vice Presidente, Segretario e Tesoriere.

Il Consiglio:

- designa il responsabile (art.1, comma 7, della L. n.190/2012);
- adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti e li comunica all'ANAC (art.1, commi 8 e 60, della L. n.190/2012);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- si avvale di Commissioni alle quali sono demandate alcune funzioni istruttorie;
- ai Consiglieri è riconosciuto un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni di Consiglio. Tutte le indennità percepite verranno pubblicate sul sito istituzionale [www.oprs.it](http://www.oprs.it).

### **Il Responsabile della prevenzione della corruzione:**

Come previsto dal PNA, e per consentire una migliore attuazione del piano, il RPCT è stato scelto tra i consiglieri privi di deleghe gestionali.

### **Il Responsabile:**

- redige la proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- sottopone il Piano all'approvazione dell'organo di indirizzo politico- amministrativo;
- vigila sul funzionamento e sull'attuazione del Piano;



- propone, di concerto con i responsabili di servizio, modifiche al piano in relazione a cambiamenti normativi e/o organizzativi;
- definisce procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità ai sensi dell'art.15 del D.Lgs. n.39/2013;
- cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'Amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione e connessi obblighi di pubblicazione e comunicazione all'ANAC ai sensi dell'art.15 del D.P.R. n.62/2013 Codice di comportamento dei pubblici dipendenti;
- redige entro il 31 gennaio (come da Comunicato del Presidente dell'ANAC del 21 novembre 2018) di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'Organo di indirizzo politico dell'Amministrazione (art.1, comma 14 L. n.190/2012);

### Il personale dell'Ordine

L'Ordine è dotato di una pianta organica come da tabella riepilogativa appresso riportata dell'attuale, che tiene conto della nuova classificazione del personale, introdotta dal CCNL Funzioni Centrali rinnovato in data 9.06.2022 con indicazione tra parentesi del corrispondente livello di inquadramento facendo riferimento alla precedente classificazione del personale.

Più nel dettaglio:

• AREA	• NUMERO UNITÀ IN FORZA	• NUMERO UNITÀ IN ORGANICO
• Assistenti	• n. 2 (ex livello B3)	• n. 4 (ex livello B3)
• Funzionari	• n. 1 (ex livello C1)	• n. 1 (ex livello C1)
• <b>Totale</b>	• <b>3</b>	• <b>5</b>

Tutti:

- partecipano al processo di gestione del rischio (Allegato 1, par. B.1.2. P.N.A.);
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n.190/2012);
- segnalano le situazioni di illecito al soggetto preposto ai procedimenti disciplinari ai sensi dell'art.55 bis, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001 (art.54 bis del D.Lgs. n.165/2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art.6 bis L. n.241/1990; artt.6 e 7 Codice di comportamento);

### I soggetti che – a qualsiasi titolo – collaborano con questo Ordine.

Per lo svolgimento di alcune attività l'Ordine si avvale della consulenza di professionisti esterni ai quali affida la gestione di specifici compiti non assolvibili con risorse interne. L'Ordine, per attività istituzionali, nonché di promozione e di tutela della professione, può intrattenere relazioni esterne con Enti quali, a titolo esemplificativo, Regione, Province, Comuni, Aziende ASL, Camere di Commercio, Università, Tribunali, Procure, Ministeri. Gli organi verificano e vigilano che tali soggetti rispettino ed osservino le disposizioni del presente piano.

Il presente Regolamento ha come scopo quello di disciplinare la procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti (istituto del Whistleblowing) e di rendere note le modalità con cui l'Ordine degli Psicologi della regione Siciliana (d'ora in poi indicato come OPRS), garantisce le tutele del segnalante, c.d. **whistleblower**, prevista dalla normativa vigente in materia.

### Ambito soggettivo

#### 1. PREMESSA

Ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e ss.mm.ii., ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300") (il "D.Lgs. 231/2001") e delle ulteriori normative in materia, l'OPRS ha adottato sia un codice di Comportamento (consultabile al link <https://www.oprs.it/lo-psicologo/codice-deontologico/>) sia degli appositi regolamenti per disciplinare il



funzionamento dei processi interni (consultabili al link <https://www.oprs.it/amm-trasparente/atti-generalii/>).

L'OPRS adotta, inoltre, un regolamento in materia di whistleblowing di seguito enunciato.

## **2. cosa si può segnalare.**

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito giuridici e di cui sia venuto a conoscenza. A titolo esemplificativo possono costituire oggetto della segnalazione:

- a) Violazioni del diritto nazionale;
- b) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- c) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- d) Violazioni del diritto dell'UE;
- e) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- f) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali.
- g) Possono essere, inoltre, oggetto della segnalazione tutti quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni stesse.

Sono escluse dall'ambito oggettivo tutte quelle informazioni che appaiono palesemente prive di fondamento, di dominio pubblico o acquisite attraverso il "vociferare".

## **3. chi può segnalare**

Le disposizioni del decreto legislativo 24/2023 si applicano al whistleblower che segnala, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulga pubblicamente le violazioni di cui è venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

In particolare, ai sensi di legge, i soggetti che possono segnalare sono:

- a) Lavoratori subordinati, ivi compresi i Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 o Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- b) Lavoratori autonomi;
- c) Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- d) Titolari di un rapporto di collaborazione;
- e) Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente;
- f) Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- g) Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;

**3.1** Le tutele si applicano anche qualora la segnalazione provenga:

- a) da chi non ha un rapporto giuridico o non ancora iniziato;
- b) dai Candidati se, le informazioni sulle violazioni, sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c) da chi si trova nel periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.



**3.2** Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.Lgs. 24/2023, la tutela è riconosciuta, oltretutto al Segnalante, anche a tutti quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni in forza del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione.

In particolare, le misure di protezione di cui al Decreto n.24/2023 si applicano:

- a) Facilitatori;
- b) Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile;
- c) Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente nel medesimo contesto lavorativo;
- d) Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

## **4. segnalazioni**

### **4.1 modalità e canali della segnalazione**

Come previsto dal decreto, le modalità di segnalazione sono le seguenti:

**4.1.1. Canale interno:** ai sensi dell'art 4 comma 2 del Decreto, il canale di segnalazione interno, può essere gestito tanto da una persona o un ufficio interno all'ente, quanto da un soggetto esterno. In entrambi i casi, il soggetto che gestirà le segnalazioni sarà autonomo e adeguatamente formato.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, con modalità informatiche attraverso l'utilizzo dell'apposita piattaforma <https://oprs.whistleblowing.it/#/>.

**4.1.2. canale esterno anac:** il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna, avvalendosi del canale esterno attivato presso l'A.N.A.C. ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida A.N.A.C. 2023, quando, al momento della sua presentazione, ricorra una delle condizioni già previste dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 e se ha già effettuato una segnalazione interna e la medesima non ha avuto seguito; teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o che non possa avere efficace seguito; ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

**4.1.3. divulgazione pubblica:** il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando: ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro; teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o che non possa avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto; ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

**4.1.4. denuncia:** il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità competenti.

### **4.2 contenuto segnalazione**

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti.

Inoltre, è necessario che la segnalazione contenga in modo chiaro:

- a) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- b) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- c) la descrizione del fatto;
- d) allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;



- e) l'indicazione di potenziali testimoni. Se la segnalazione non è adeguatamente circostanziata, chi gestisce le segnalazioni potrà chiedere elementi integrativi al segnalante tramite la piattaforma o anche di persona, se il segnalante abbia richiesto un incontro personale;
- f) Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto dal presente Regolamento.

#### **4.3 procedura segnalazione**

L'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana ha istituito un proprio canale interno attraverso l'utilizzo della piattaforma <https://oprs.whistleblowing.it/#/> accessibile dal sito [www.oprs.it](http://www.oprs.it), in cui, nella specifica sezione, sono pubblicate le istruzioni per formulazione e consultazione delle segnalazioni.

L'art. 12 del Decreto dispone che l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione ad esso riconducibile potranno essere conosciute solamente dal/i soggetto/i autorizzato/i al trattamento dei dati ex art 29 del GDPR ovvero il RPCT e l'eventuale team.

#### **5. tutela del segnalante.**

La disciplina del whistleblowing prevede un corpo di misure volte a tutelare il segnalante.

Nel dettaglio, costituiscono predette misure:

- a) La tutela della riservatezza rivolta al segnalante, al facilitatore, alla persona coinvolta e alle persone menzionate nella segnalazione;
- b) La tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- c) Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere a determinate condizioni previste dalla normativa di riferimento e dal presente Regolamento.

#### **5.1 riservatezza**

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

##### **5.1.1. Come è garantita la riservatezza del segnalante:**

- a) Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- b) Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- c) Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità della persona segnalante non può essere rivelata. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
- d) L'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana, al fine di tutelare l'identità del segnalante, adotta severe misure di sicurezza descritte all'interno della specifica sezione della piattaforma di segnalazione. È garantita la riservatezza anche di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione. La riservatezza viene garantita sia nel caso di segnalazioni interne che esterne, effettuate in forma orale mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione. La riservatezza del segnalante è tutelata anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.



### 5.1.2. Le ipotesi di rivelazione dell'identità del segnalante.

Il Decreto prevede solo due ipotesi in cui è possibile rivelare l'identità del segnalante. In queste ipotesi è necessario non solo il consenso espresso dello stesso ma anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

Le due ipotesi:

- 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.

### 5.2 tutela dell'anonimato

A tutela del segnalante è prevista anche la misura dell'anonimato, ovvero l'identità del segnalante (whistleblower) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

### 5.3 tutela dalle ritorsioni

Il Decreto prevede, a tutela del whistleblower, il divieto di ritorsione che è definita come *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o 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"* (d.lgs 24/2023, art. 2, comma 1, lett. m).

L'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana, in osservanza alle disposizioni normative, sarà parte attiva nell'impedire la manifestazione di misure ritorsive quali devono intendersi a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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 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.





#### 5.4. limitazione di responsabilità per chi segnala.

**5.4.1.** L'art 20 del Decreto disciplina la misura delle limitazioni di responsabilità.

Tale misura opera solo nei casi in cui ricorrono, contestualmente, due condizioni:

- a) La prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. Il segnalante, quindi, deve ritenere che **quelle informazioni siano indispensabili** per far emergere la violazione;
- b) La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata **nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.**

Entrambe **le condizioni, come precedentemente detto, devono sussistere per escludere la responsabilità.**

5.4.2. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica **non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.**

#### 5.5 CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE TUTELE

Le misure previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) i segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio, il *sentito dire*);
- b) viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- c) il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;
- d) deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione.
- e) la segnalazione deve essere fatta secondo quanto previsto nel Capo II del D.lgs. 24 del 2023 e descritto nei precedenti punti 4.1, 4.2, 4.3.

#### 6. manuale operativo della piattaforma

Le istruzioni per la formulazione di una segnalazione nonché le modalità di consultazione delle stesse sono riportate nell'apposita sezione pubblicata sulla piattaforma web. <https://oprs.whistleblowing.it/#/>

Per inviare una segnalazione, il segnalante dovrà accedere alla piattaforma attraverso il link <https://oprs.whistleblowing.it/#/> e cliccare sul pulsante blu "invia una segnalazione".

Si aprirà una scheda in cui lo stesso dovrà inserire tutte le informazioni richieste.

Al termine della procedura, in seguito all'invio della segnalazione, verrà consegnato al segnalante un codice che dovrà essere conservato in modo sicuro a cura dello stesso.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, le segnalazioni verranno esaminate nei seguenti termini:

- Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione verrà rilasciata al segnalante un avviso di ricevimento;
- Entro 3 mesi dalla data di ricevimento della segnalazione il RPCT comunica al segnalante riscontro in merito alle attività di verifica in merito alle informazioni comunicate nella segnalazione. Nell'ipotesi in cui il segnalante scelga la modalità di comunicazione attraverso la piattaforma, questa sarà l'unico mezzo di contatto con il Gestore della segnalazione. Il segnalante potrà, quindi, inviare messaggi e allegare documenti, anche quando richiesti dal Gestore.





Al termine della procedura di segnalazione, il Gestore della Segnalazione esprimerà il suo parere sullo stato della stesso ovvero “aperta” o “chiusa”.

### **7. Le sanzioni**

Il Decreto n.24/2023 prevede una serie di sanzioni irrogate dall'ANAC.

In particolare, si prevede:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando è accertato che sono state commesse ritorsioni o quando la segnalazione e' stata ostacolata o che si e' tentato di ostacolarla o che e' stato violato l'obbligo di riservatezza;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando è accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o che l'adozione di tali procedure non e' conforme a quanto previsto dal Decreto, nonché' quando accerta che non e' stata svolta l'attività' di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, quando non sono garantite le misure di tutela previste dal Decreto salvo che la persona segnalante sia 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'autorita' giudiziaria o contabile.

