

**PROCEDURA PER IL RICEVIMENTO E LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI *WHISTLEBLOWING* (D.LGS. 24/2023)**

Premessa

Con il presente atto organizzativo Opi Treviso attiva il proprio canale di segnalazione interna, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 e s.m.i. (nel seguito, anche solo “Decreto”).

Per tutto quanto non espressamente previsto, si rinvia a tale atto normativo.

Sommario

1. Soggetti legittimati a presentare le segnalazioni	3
2. Soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche	3
3. Ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse	4
a. Definizione di segnalazione.....	4
b. Segnalazioni incluse all’ambito applicativo della disciplina whistleblowing	4
c. Segnalazioni estranee all’ambito applicativo della disciplina whistleblowing	5
4. Presupposti per la segnalazione interna e condizioni di ammissibilità.....	6
5. Soggetto/i cui è affidata la gestione delle segnalazioni:	6
6. Riservatezza	6
7. Modalità per l’eventuale coinvolgimento da parte del gestore di altri soggetti, interni all’ente o esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione.	7
8. Modalità per l’utilizzo del canale di segnalazione interno	8
9. Procedura per la gestione delle segnalazioni interne	8
a. Avviso di ricevimento e vaglio di procedibilità, ammissibilità e fondatezza	8
10. Segnalazione interna ricevuta da soggetto diverso dal gestore designato	9
11. Segnalazioni anonime	9
12. Trattamento e conservazione dei dati personali ai sensi dell’art. 13 del Decreto	10
13. Presupposti per la segnalazione esterna	10
14. Presupposti per la divulgazione pubblica	11
15. Sanzioni disciplinari.....	11
16. Informazione e formazione del personale.....	11
17. Approvazione della procedura.....	11

Cronologia delle versioni:

Numero di versione	Data	Modifiche eseguite
1.0	03 giugno 2025	Prima stesura

1. Soggetti legittimati a presentare le segnalazioni

Quanto ai soggetti legittimati, la **persona segnalante** è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Trattasi di:

- Lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi e parasubordinati che prestano la propria attività presso l'organizzazione;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'organizzazione;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività che prestano la propria attività presso l'organizzazione;

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso i soggetti del settore pubblico;

2. Soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche

Le misure di protezione si applicano non solo al segnalante, ma anche ai seguenti soggetti:

- **facilitatore**, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista, se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. È garantita al facilitatore la riservatezza, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **colleghi di lavoro del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- **enti presso i quali il segnalante**, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

Per questi tra ultimi casi, si pensi alla tutela dalle ritorsioni per l'annullamento della fornitura di servizi, all'inserimento in una black list o al boicottaggio.

3. Ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse

a. Definizione di segnalazione

Oggetto di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica sono le informazioni sulle violazioni di normative nazionali e dell'Unione Europea. L'obiettivo perseguito dal legislatore è quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura.

In particolare, sono oggetto di segnalazione le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

Il legislatore individua alcune tipologie di illeciti da considerare e solo queste rilevano perché una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia possano essere considerate ai fini dell'applicabilità della disciplina.

b. Segnalazioni incluse all'ambito applicativo della disciplina whistleblowing

Le segnalazioni possono dunque avere a oggetto:

I. Violazione del diritto nazionale

- 1) Illeciti civili
- 2) Illeciti amministrativi
- 3) i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;
- 4) le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001,
- 5) Illeciti penali
- 6) Illeciti contabili

Le irregolarità, invece, non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

II. Violazioni del diritto dell'UE e del diritto italiano derivato

- 1) Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3).

- ◆ Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.

A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta,

trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.

- 2) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4)
 - ◆ Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
- 3) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE).
 - ◆ Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5).
- 4) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui sopra (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6)
 - ◆ Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

c. Segnalazioni estranee all'ambito applicativo della disciplina whistleblowing

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina:

- 1) le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica).
- 2) Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- 3) 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.
- 4) Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).
- 5) Il decreto non pregiudica inoltre l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE. In particolare:
 - ◆ Informazioni classificate;
 - ◆ Segreto professionale forense;
 - ◆ Segreto professionale medico;
 - ◆ Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;

- ◆ Norme di procedura penale;
- ◆ Autonomia e indipendenza della magistratura;
- ◆ Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- ◆ Esercizio dei diritti dei lavoratori.

Le contestazioni escluse non sono, pertanto, considerate segnalazioni *whistleblowing* e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto.

4. Presupposti per la segnalazione interna e condizioni di ammissibilità

Il gestore deve verificare la **procedibilità** della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo (che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione) e oggettivo (che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina).

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni, dandone comunicazione al segnalante.

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'**ammissibilità** come segnalazione *whistleblowing*.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, neanche a seguito delle richieste di integrazione della documentazione;
- segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

I dati identificativi della persona segnalante sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione *whistleblowing fin dall'inizio*. Diversamente, le segnalazioni anonime verranno trattate come segnalazioni ordinarie.

5. Soggetto/i cui è affidata la gestione delle segnalazioni:

Opi Treviso ha assegnato il ruolo di gestore delle segnalazioni al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Dott.ssa Danusca Gorza

L'incarico assunto dal soggetto viene formalizzato e approvato dal Consiglio dell'Ordine in corso di riunione.

Laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o segnalante), è possibile effettuare una segnalazione esterna ad ANAC.

6. Riservatezza

L'identità della persona **segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a

dare seguito alle segnalazioni.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La riservatezza va garantita non solo al segnalante, ma anche al **facilitatore**, al **segnalato (persona coinvolta)**, alle **persone differenti dal segnalato** ma menzionate nella segnalazione.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza 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.

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del **segnalante**, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una 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 riservatezza del segnalante è poi garantita anche in ambito giurisdizionale e disciplinare, nelle forme previste dalla legge.

Inoltre, la tutela dell'identità della **persona coinvolta** e della **persona menzionata** nella segnalazione va garantita da parte dei soggetti del settore pubblico e privato, di ANAC, nonché delle autorità amministrative cui vengono trasmesse le segnalazioni in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna aziendale e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, sarà garantita la non tracciabilità - sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.

7. Modalità per l'eventuale coinvolgimento da parte del gestore di altri soggetti, interni all'ente o esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione.

L'attività di istruttoria e di accertamento in cui si sostanzia la gestione della segnalazione spetta esclusivamente alla persona incaricata, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno.

In ogni caso, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy, in linea con quanto stabilito nell'atto organizzativo.

Il gestore può avvalersi di incarichi di consulenza esterna per la gestione di segnalazioni che richiedano competenze specifiche o che siano di particolare complessità, nel rispetto in ogni caso della riservatezza della procedura in corso.

8. Modalità per l'utilizzo del canale di segnalazione interno

Opi Treviso ha scelto di adottare, quale canale in forma scritta la piattaforma informatica Globaleaks Whistleblowing fornita dalla società Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l.

Per l'utilizzo della modalità orale, il segnalante può contattare il gestore del canale al numero **3384694198**

In questo secondo caso verrà redatto un apposito verbale.

Inoltre, il segnalante può chiedere un incontro diretto al soggetto deputati alla gestione della segnalazione, che verrà svolto entro un termine ragionevole in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante.

Dell'incontro verrà stilato un verbale, che previa verifica del contenuto sarà sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

9. Procedura per la gestione delle segnalazioni interne

a. Avviso di ricevimento e vaglio di procedibilità, ammissibilità e fondatezza

Il gestore della segnalazione deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

Nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, verrà poi effettuata una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne la procedibilità e l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste (v. il precedente paragrafo 4).

Al segnalante deve essere richiesto, prima di procedere all'istruttoria, di indicare esplicitamente l'esistenza dei soggetti indicati al precedente paragrafo 2, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

b. Istruttoria e accertamento della segnalazione

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003) e di

quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice). Le attività istruttorie dovranno essere altresì espletate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

c. Esito dell'attività di accertamento

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze (datore di lavoro, autorità giudiziaria, amministrativa, contabile) affinché sia dato seguito alla segnalazione.

d. Riscontro al segnalante

Il gestore della segnalazione deve fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze;
- i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- il rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

Con riferimento all'ultimo caso, si evidenzia che il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

10. Segnalazione interna ricevuta da soggetto diverso dal gestore designato

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione *whistleblowing*" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Il d.P.R. n. 62 del 2013 prevede che la segnalazione possa essere presentata al superiore gerarchico. Quest'ultimo, ove il segnalante dichiari di volersi avvalere delle tutele come whistleblower o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, è tenuto alla trasmissione al soggetto competente, entro sette giorni, come sopra indicato.

11. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate

conseguenzialmente

In ogni caso, le segnalazioni anonime saranno registrate dal gestore del canale interno e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata, poiché laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

12. Trattamento e conservazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Decreto

Opi Treviso garantisce che il trattamento dei dati personali del segnalante e degli altri soggetti a cui va garantita la riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione, avverrà nel rispetto della vigente normativa in materia di trattamento di dati personali. In via generale, Opi Treviso:

- tratterà i dati in modo lecito, corretto e trasparente;
- raccoglierà i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce;
- garantirà che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
- assicurerà che i dati siano esatti e aggiornati;
- assicurerà che il trattamento avvenga in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali;
- si atterrà ai principi della privacy by design e della privacy by default;
- ha effettuato una valutazione d'impatto sulle misure adottate;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Ad esempio, nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna aziendale e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, sarà garantita la non tracciabilità - sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.
- conserverà i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

13. Presupposti per la segnalazione esterna

Il canale di segnalazione esterno è attivato e gestito dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC). È possibile far ricorso a tale canale nei seguenti casi:

- 1) se il canale interno obbligatorio:
 - non è attivo;
 - è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- 2) la persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito;
- 3) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna:
 - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
 - questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- 4) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne è compiutamente disciplinata da ANAC nel Regolamento adottato con delibera n. 301 del 12/07/2023.

14. Presupposti per la 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.

È possibile effettuare una divulgazione pubblica se:

- 1) ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- 3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

15. Sanzioni disciplinari

Chi ponga in essere un comportamento ritorsivo nei confronti di un segnalante potrà essere soggetto a sanzione disciplinare.

16. Informazione e formazione del personale

Opi Treviso farà in modo che i soggetti deputati alla gestione del canale di segnalazione e il personale aziendale ricevano una specifica formazione relativa alla gestione del canale, in materia di whistleblowing e privacy.

Inoltre, verrà data opportuna informativa in merito al canale, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne, sia nei luoghi di lavoro in un punto visibile accessibile a tutte le persone, nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale dell'ente e della piattaforma informatica.

17. Approvazione della procedura

Sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, il Consiglio dell'Ordine delibera a maggioranza dei propri componenti gli atti organizzativi occorrenti all'attivazione del sistema di segnalazione cd. "*whistleblowing*", nonché la presente procedura.