



**ESTRATTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**EX D.LGS. 231/2001**

**CAPITOLO 6: PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING**

**Approvato da:** CdA

Milano

22/ 02/ 2024

**Il:** \_\_\_\_\_

<b>STORIA DELLE MODIFICHE</b>	
<b>Versione</b>	<b>Descrizione</b>
rev.1 del 30/06/2011	Prima
rev.2 del 15 aprile 2013	Seconda
rev. 3 del 29/09/2015	Terza
rev. 4 del 24/05/2018	Quarta - a seguito dell'aggiornamento dell'analisi di rischio
rev. 5 del 07/07/2021	Quinta – a seguito dell'aggiornamento dell'analisi di rischio
rev. 6 del 22/02/2024	Sesta – a seguito della nuova normativa whistleblowing

## **6. Procedura di Whistleblowing, aggiornata sulla base del D.Lgs. n. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE n. 1937/2019 – c.d. “Direttiva Whistleblowing” –**

### **6.1. Premessa**

A partire dal 30 giugno 2011 il Consorzio ha adottato il Modello 231. Pertanto, sebbene nell’ultimo anno solare non abbia raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato), Comieco è tenuto al rispetto di quanto previsto al D.lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing*, seppur tenendo conto dei sopra indicati limiti dimensionali.

### **6.2. Scopo ed ambito di applicazione. Oggetto delle segnalazioni**

Il *whistleblowing* è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto legittimato contribuisce o può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per il medesimo Consorzio. Lo scopo principale del *whistleblowing* è quindi quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

La presente procedura regola quindi, anche attraverso indicazioni operative, il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni, rilevanti ai sensi della normativa in vigore, trasmesse dal segnalante (*whistleblower*). Il presente documento disciplina, inoltre, le forme di tutela del segnalante.

La presente procedura operativa si applica a qualsiasi segnalazione, come di seguito definita, effettuata dai soggetti meglio individuati al successivo par. 6.3., attraverso gli appositi canali di comunicazione, messi a disposizione dal Consorzio ai fini di cui sopra. In particolare, sono oggetto di segnalazione le violazioni (o presunte violazioni) del Modello 231 e i reati presupposto per l’applicazione del Modello.

In particolare, le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo o nello svolgimento della propria attività nell'ambito di un rapporto qualificato con il Consorzio.

Possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene configurabili sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono consistere anche in irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni del Modello 231. Tuttavia, occorre tenere conto del fatto che, l'irregolarità, di per sé, non può essere oggetto di segnalazione.

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili 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 (c.d. voci di corridoio).

Non possono altresì essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (i.e. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse dell'ente privato).

Non possono essere oggetto di segnalazione neanche le violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, a cui si applica la disciplina di segnalazione *ad hoc* (i.e. servizi finanziari, riciclaggio, terrorismo). e le condotte rilevanti in materia di sicurezza e difesa nazionale.

Al netto di quanto sopra illustrato, i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Restano ferme le disposizioni nazionali o dell'UE su:

- informazioni classificate (Legge 03/08/2007, n. 124 “Sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica e nuova disciplina del segreto” – Le classifiche di segretezza sono attribuite per circoscrivere la conoscenza di informazioni, documenti, atti, attività o cose ai soli soggetti che abbiano necessità di accedervi in ragione delle proprie funzioni istituzionali);
- segreto professionale forense (al fine di proteggere la riservatezza delle comunicazioni tra gli avvocati e i loro clienti art. 200 c.p. p. “Segreto professionale”; art. 622 c.p. “Rivelazione di segreto professionale” nonché alle previsioni di cui agli artt. 13 “Dovere di segretezza e riservatezza” e 28 “Riserbo e segreto professionale” del Codice deontologico forense);
- segreto professionale medico (al fine di proteggere l’obbligo di mantenere la natura riservata delle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria e i loro pazienti, nonché la riservatezza delle cartelle cliniche);
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali (al fine di proteggere il diritto del giudice di assumere le sue deliberazioni in segreto, nella camera di consiglio, senza la presenza dell'ausiliario designato ad assisterlo e delle parti);
- norme di procedura penale (con particolare riferimento all’obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.);

- autonomia e indipendenza della magistratura (con particolare attenzione alla salvaguardia delle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario);
- difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica (Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza);
- disposizioni in materia di esercizio dei diritti dei lavoratori (al fine di salvaguardare il diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300).

### **6.3. Soggetti che possono effettuare le segnalazioni e oggetto della segnalazione**

#### *6.3.1. Ambito soggettivo*

I soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni sono:

- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso il Consorzio;
- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso il Consorzio;
- i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso il Consorzio;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Consorzio.

Tra i lavoratori subordinati sono inclusi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 (“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”). Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio. Per lavoratori subordinati si intendono altresì i prestatori di lavoro occasionale (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall’art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

Nella categoria dei lavoratori autonomi rientrano i lavoratori indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d’opera di cui all’art. 2222 c.c.

Rientrano in tale categoria anche i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati ed ingegneri, che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato, organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato). Infine, tra i lavoratori autonomi sono ricompresi i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - 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. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.

I soggetti segnalatori possono avere con il Consorzio sia un rapporto di lavoro in corso, sia un rapporto di lavoro cessato o non ancora iniziato (es. periodo di prova). Il rapporto di lavoro può essere anche non retribuito (i.e. volontariato).

In considerazione di quanto sopra, si può concludere che le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a

conoscenza nel contesto lavorativo o nello svolgimento della propria attività nell'ambito di una relazione qualificata con il Consorzio.

#### *6.3.2. Ambito oggettivo - violazioni*

In tale categoria vi rientrano i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001, nonché le violazioni del Modello 231. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.

#### **6.4. OdV quale gestore delle segnalazioni in Comieco. Segnalazioni inviate a soggetto diverso dall'OdV**

Nel contesto del Consorzio, le segnalazioni possono essere effettuate mediante il canale interno – la piattaforma EQS Integrity Line Professional – all'Organismo di Vigilanza ("OdV"), che è stato confermato quale ente gestore delle segnalazioni nella seduta consiliare del 13 dicembre 2023.

In ogni caso, resta ferma la possibilità di effettuare denunce all'Autorità giudiziaria.

L'OdV di Comieco è composto da membri dotati di imparzialità ed indipendenza e di un'adeguata formazione in tema di Decreto 231 e di Privacy. Tale formazione, peraltro, viene erogata con cadenza periodica.

In primo luogo, l'OdV garantisce la riservatezza: (i) della persona segnalante; (ii) del facilitatore o degli altri soggetti comunque sottoposti a protezione; (iii) della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; (iv) del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; nonché (v) del segnalato.

Nel caso in cui il segnalante presenti una segnalazione ad un soggetto diverso dall'OdV e da tale segnalazione emerga chiaramente la volontà di ricevere la protezione garantita al *whistleblower*, tale segnalazione sarà inoltrata senza indugio dal destinatario all'OdV entro 7 (sette) giorni, con avviso al segnalante.

Qualora vi sia un conflitto di interessi, che riguarda un membro dell'OdV, il sistema di presentazione delle segnalazioni, che è descritto al par. 6.6. del presente Modello, permetterà al segnalante di escludere dalla procedura di analisi della propria segnalazione tale soggetto. In tal caso la segnalazione sarà gestita soltanto dai membri dell'OdV non coinvolti nella situazione che genera il sopra citato conflitto.

Qualora, invece, il conflitto di interessi riguardi tutti i membri dell'OdV, la segnalazione dovrà essere inviata alla Direzione Generale, nelle persone del Direttore e del Vicedirettore.

### **6.5. Contenuto delle segnalazioni**

Il soggetto che effettua la segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire all'OdV di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso al fine di valutare la ricevibilità e la fondatezza della segnalazione. Rimane quindi fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o situazioni segnalati, a tutela del soggetto segnalato.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi, esposti con chiarezza:

- se non si intende effettuare una segnalazione anonima, generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito del Consorzio (generalità che sarà tenuta riservata dall'OdV della segnalazione) o, in caso di mancata indicazione di tali generalità, una modalità per consentire all'OdV di conoscere le medesime generalità;
- una chiara e completa descrizione dei fatti precisi e concordanti oggetto di segnalazione, che costituiscono o possono costituire un illecito rilevante ai fini del d. lgs. 231/2001 e/o una violazione del Modello;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;

- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

L'OdV, in sede di istruttoria, potrà richiedere al segnalante l'eventuale ulteriore documentazione che riterrà opportuna o necessaria a corredo della segnalazione.

#### **6.6. Modalità di presentazione della segnalazione. Forma orale e forma scritta**

La segnalazione può essere effettuata oralmente o per iscritto.

Per la gestione di entrambi i canali il Consorzio si avvale della piattaforma informatica EQS Integrity Line Professional, che assicura la riservatezza delle comunicazioni e la loro presa in carico.

Tramite tale piattaforma le segnalazioni possono essere effettuate, oralmente o per iscritto, anche in anonimato (per la segnalazione orale, in particolare, è presente un sistema di distorsione della voce).

La piattaforma adottata quale canale di segnalazione interno assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché il suo anonimato, in ottemperanza alla normativa di riferimento.

Tramite i canali sopra descritti, il segnalante può chiedere un incontro diretto ai membri dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza avrà cura di fissare l'incontro entro un termine ragionevole e di documentare detto incontro, previo consenso del segnalante, mediante un verbale che dovrà essere verificato, eventualmente rettificato e, infine, confermato dal segnalante tramite la propria sottoscrizione. In tale caso, è onere dell'Organismo di Vigilanza riportare la documentazione prodotta all'interno della piattaforma *whistleblowing*, in modo tale da conservarla a norma di legge.

### **6.7. Verifica della fondatezza della segnalazione**

Ricevuta la segnalazione, l'OdV procede come segue:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione;
- fornisce al segnalante l'avviso della conclusione dell'istruttoria.

Prima di procedere all'istruttoria, l'OdV verifica l'ammissibilità della segnalazione con riguardo ai seguenti parametri:

- improcedibilità per assenza dei requisiti oggettivi (oggetto della segnalazione rientrante nell'ambito della disciplina di *whistleblowing*) o soggettivi (mancanza della legittimazione attiva del segnalante);
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

- produzione di sola documentazione, a cui non sia accompagnata l'indicazione delle violazioni asseritamente commesse.

All'esito della predetta verifica, l'Organismo di Vigilanza procede, entro un periodo di tempo adeguato e proporzionato alla gravità del fatto segnalato, ad una prima valutazione della sua ammissibilità e/o procedibilità, mediante parere motivato e redatto in forma scritta.

Una volta effettuata la valutazione, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

L'istruttoria sulla fondatezza della segnalazione è condotta autonomamente dall'OdV nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza e nel rispetto della normativa giuslavoristica ed in tema di privacy; l'OdV, in quanto preposto alla verifica e alla gestione della segnalazione, può procedere ad ogni attività ritenuta opportuna al fine, tra l'altro, di:

- valutare la gravità degli illeciti, delle violazioni e delle irregolarità denunciate e ad ipotizzarne le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- individuare le attività da svolgere per accertare se gli illeciti, le violazioni e le irregolarità denunciate siano stati effettivamente commessi;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito o della violazione, valutando, ad esempio, l'opportunità di chiedere al segnalante chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche 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. L'OdV ha altresì la facoltà di sentire il segnalato, anche mediante procedimento cartolare.

Qualora all'esito della predetta istruttoria la segnalazione, a giudizio dell'OdV, dovesse apparire manifestamente infondata, l'OdV provvede ad archivarla, dandone adeguata motivazione.

Se l'OdV riscontra la fondatezza della segnalazione, si rivolge senza indugio agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Segnatamente, qualora, invece, la segnalazione risulti fondata e rilevante, l'OdV provvede a quanto segue:

- a. comunicare l'esito dell'accertamento agli organi/funzioni interne competenti ai fini dell'adozione di ogni provvedimento necessario;
- b. comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile dell'area presso la quale è addetto l'autore dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità accertata.

I soggetti di cui alle precedenti lett. a. e b. provvederanno, a loro volta, ad informare l'OdV in merito agli eventuali provvedimenti adottati a seguito dell'accertamento della violazione.

Le determinazioni dell'OdV in ordine all'esito dell'accertamento devono sempre essere motivate per iscritto.

L'OdV assicura la predisposizione di un report, con cadenza semestrale, su tutte le segnalazioni ricevute, sugli esiti delle verifiche relative a tali segnalazioni nonché sui casi di archiviazione. Tale report è inviato alla Direzione Generale e presentato in Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e della relativa attività di istruttoria, l'OdV archivia per non oltre 5 (cinque) anni, nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza, tutta la documentazione relativa alla segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa (e-mail, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.).

## 6.8. Tutela del segnalante e delle altre categorie protette

### Soggetti a cui è estesa la tutela

In primo luogo, è opportuno precisare che, fermo quanto previsto dall'art. 17, commi 2 e 3, del D. Lgs. 24/2023, le seguenti tutele si applicano ai soggetti legittimati alla segnalazione e si estendono anche ai seguenti soggetti, che potrebbero subire ritorsioni, pur non essendo segnalatori:

- a) facilitatori, ossia alle persone fisiche che offrono consulenza o sostegno al segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (i.e. collega d'ufficio che offre assistenza al segnalante durante il processo di predisposizione della segnalazione);
- b) persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (i.e. colleghi, ex-colleghi, collaboratori);
- c) colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) enti di proprietà della persona segnalante o presso cui il segnalante ha una partecipazione di controllo;
- e) enti presso i quali il segnalante lavora;
- f) enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (i.e. annullamento della fornitura di servizi a, inserimento in una *black list* o boicottaggio dell'ente da parte del Consorzio).

Nell'ambito della fase preliminare l'OdV può chiedere al segnalante di indicare tali persone e il tipo di legame.

I segnalanti e i soggetti appartenenti alle categorie protette sono tutelati come di seguito esposto.

La tutela della riservatezza è garantita anche al segnalato, fino alla conclusione dell'istruttoria.

#### Il divieto di rinunce e transazioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal d.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co. 4, c.c.

Ciò significa che non sono validi gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge. Analogamente, non è consentito imporre al *whistleblower*, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela di cui hanno diritto (i.e. tutela della riservatezza, tutela da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione).

#### L'obbligo di riservatezza

La riservatezza consiste nel non rivelare l'identità del segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Tale tutela viene garantita all'identità del segnalante e anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre, direttamente o indirettamente, l'identità del segnalante e copre anche i documenti allegati alla segnalazione e il contenuto della stessa.

La riservatezza viene garantita sia nel caso di segnalazione verbale sia in caso di segnalazione scritta.

Si tutela la riservatezza del segnalante 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.

Il rispetto dell'obbligo di riservatezza impone che l'OdV, se coinvolto nella gestione delle segnalazioni, garantisca tale tutela durante tutte le fasi del procedimento di

segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

In particolare, in ambito giurisdizionale, nei procedimenti penali, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p., secondo cui "gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria, le richieste del pubblico ministero di autorizzazione al compimento di atti di indagine e gli atti del giudice che provvedono su tali richieste sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato non possa averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari". Sono fatte salve le eccezioni previste ai commi 2 e 3 del medesimo articolo.

Nel procedimento disciplinare, successivo alla chiusura dell'istruttoria da parte dell'OdV, l'identità della persona 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.

Inoltre, sempre nel caso di procedimento disciplinare, successivo alla chiusura dell'istruttoria da parte dell'OdV, laddove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare, sono richiesti il (i) la comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione e (ii) il consenso espresso del segnalante.

Qualora il segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare, che, di conseguenza, non potrà proseguire. È fatta salva, tuttavia, la facoltà dell'ente di adire l'Autorità Giudiziaria.

In considerazione di quanto sopra, qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, anche tali soggetti saranno tenuti ad osservare l'obbligo di riservatezza.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Il segnalato non ha il diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda. Acquisisce tale diritto soltanto 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.

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Nei procedimenti giudiziari si fa riferimento solo all'identità del segnalante e non anche a quella della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione. Ciò al fine di consentire alle Autorità giudiziarie di procedere con le proprie indagini avendo un quadro completo del fatto segnalato e potendo acquisire quante più informazioni possibili per pronunciarsi sul caso di specie. A tal fine potrebbe rendersi necessario conoscere l'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione.

Sempre a tutela della riservatezza, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione e comunque i dati del segnalante sono trattati nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, come di seguito specificato più nel dettaglio.

### Tutela dei dati personali

#### - *Premessa*

La tutela dei dati personali deve essere costantemente assicurata non solo alla persona segnalante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il

facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto “interessati” dal trattamento dei dati.

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Per quanto concerne i ruoli privacy nel canale interno, nel contesto delle segnalazioni, il titolare del trattamento è: (i) l’ente che istituisce il canale interno (Comieco), sulla base dell’art. 13, c. 4, del Decreto, (ii) ANAC per il procedimento relativo alle ritorsioni e (iii) le altre autorità competenti a cui sono trasmesse le segnalazioni.

Le persone autorizzate sono le persone espressamente designate – ed appositamente formate - dal titolare del trattamento, che gestiscono e trattano le segnalazioni (art. 29, art. 32, par. 4 del GDPR e art. 2-quaterdecies del Codice Privacy, sulla base dell’art 12, c. 2, del Decreto).

Il gestore della piattaforma, invece, è nominato responsabile del trattamento dei dati personali concernenti le segnalazioni.

I titolari e le persone autorizzate devono trattare i dati personali sulla base di alcuni principi, che sono descritti qui di seguito.

- *Inquadramento dei trattamenti dipendenti dalla segnalazione*

I dati personali trattati sulla base della segnalazione possono avere le seguenti caratteristiche.

In particolare, possono essere di natura comune, di natura particolare, nonché giudiziari e possono riguardare tutte le persone fisiche, identificate o identificabili e, a vario titolo, coinvolte nella segnalazione (i c.d. interessati). È necessario altresì che si tratti di dati necessari per dare attuazione alla procedura di *whistleblowing*.

Tale trattamento presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati ed è, quindi, soggetto ad una valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

Infine, qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante, l'esercizio dei diritti degli interessati (i.e. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione, portabilità, opposizione) può essere limitato. Il trattamento dei dati personali connesso alla segnalazione deve essere censito nel registro delle attività di trattamento.

- *Impostazione ed esecuzione dei trattamenti conseguenti alle segnalazioni*

I dati devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente e devono essere raccolti al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni.

Per quanto concerne la trasparenza, occorre che sia resa *ex ante* una idonea informativa sul trattamento dei dati personali (titolare del trattamento e dati di contatto; finalità del trattamento; base giuridica del trattamento; modalità del trattamento; ambito del trattamento e soggetti a cui sono comunicati i dati (es. responsabili e autorizzati); periodo di conservazione.

Sotto il profilo della limitazione delle finalità dei dati, le segnalazioni possono essere utilizzate per il tempo necessario a dare adeguato seguito alle stesse. Le limitazioni attengono altresì alla conservazione, perché le segnalazioni e i documenti allegati alle stesse devono essere conservati per il tempo necessario alla trattazione delle medesime e comunque non oltre 5 (cinque) anni. Per quanto concerne, invece, il principio di minimizzazione dei dati, essi devono essere trattati in modo tale che i dati non utili alla trattazione di una specifica segnalazione non debbano essere raccolti, o, se raccolti, debbano essere cancellati.

Sotto il profilo dell'integrità e della riservatezza, occorre assicurare che il trattamento sia effettuato 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.

Infine, è necessario rispettare il principio della *privacy by design* e della *privacy by default*. La prima, in particolare, impone di considerare le garanzie di protezione dei dati

personali sin dal momento della progettazione del canale di segnalazione; la seconda permette di assicurare che, per impostazione predefinita, siano trattati soltanto i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione e che tali dati non siano resi accessibili, in via automatica, ad un numero indefinito di soggetti.

Sotto il profilo della riservatezza, è necessario garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione.

### Tutela da ritorsioni

Le ritorsioni possono concretizzarsi in atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Competente a conoscere delle ritorsioni è soltanto l'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing-da-oggi-pi%C3%B9-tutele-per-chi-segnala-anche-nelle-piccole-e-medie-imprese>).

In particolare, qualora l'ANAC accerti la ritorsione, avvierà il procedimento sanzionatorio. All'Autorità Giudiziaria, invece, competerà disporre le misure necessarie per tutelare il segnalante (i.e. reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, ordine di cessazione della condotta, dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Oltre ai segnalanti, la tutela in esame è fornita anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo, ai colleghi di lavoro, agli enti presso cui l'avente diritto cui lavora o agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Al fine di poter denunciare una ritorsione, il soggetto segnalante è tenuto ad essere ragionevolmente convinto che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del d.lgs. 24/2023. A questo proposito, non sono sufficienti invece semplici supposizioni o "voci di corridoio", così come notizie di pubblico dominio. È invece ammesso l'"errore genuino".

La segnalazione deve essere stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare.

In difetto di tali condizioni, le segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e, quindi, la tutela prevista non si applica a chi segnala.

Qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga all'OdV, anziché ad ANAC, il primo offre il necessario supporto al segnalante, rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le ritorsioni possono consistere in: 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 o 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; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di

diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tuttavia, laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, concluso poi con archiviazione, non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante o denunciante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

Sotto il profilo istruttorio, il legislatore ha previsto un'inversione dell'onere probatorio, stabilendo che laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una segnalazione e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che la presunta ritorsione non è in alcun modo connessa alla segnalazione. Anche in caso di domanda risarcitoria all'Autorità giudiziaria, la persona deve solo dimostrare di aver effettuato una segnalazione e di aver subito un danno. Salvo prova contraria, il danno si presume derivato dalla segnalazione.

Occorre tuttavia precisare che non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova.

Il legislatore, infatti, ha escluso da tale beneficio gli altri soggetti tutelati (i.e. facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con chi segnala, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con chi segnala, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo). Su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio.

Se l'ANAC accerta la ritorsione, può comminare una sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

Si precisa fin da ora che l'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

Compete all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

In caso di segnalazione anonima, qualora venga alla luce l'identità del segnalante, quest'ultimo potrà beneficiare della tutela prevista nel presente paragrafo.

#### **6.9. Limitazioni di responsabilità del *whistleblower***

Il segnalante non risponde né in sede civile, né in sede penale:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);

- di rivelazione di segreti scientifici ed industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazioni relative alle disposizioni sulla protezione dei dati personali;
- di rivelazione e diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tali limitazioni, tuttavia, operano soltanto se (i) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che si tratti di informazioni necessarie a svelare la violazione oggetto di segnalazione e se (ii) la segnalazione sia effettuata sulla base di quanto disposto dal d.lgs. 24/2023.

In ogni caso, la limitazione di responsabilità non opera per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, non strettamente necessari a rivelare la violazione e/o in caso di acquisizione illecita di documenti o informazioni.