7. CANALI E OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE (C.D. *WHISTLEBLOWING*)

La recente normativa nazionale in materia di whistleblowing, prevista dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, abrogando completamente la precedente disciplina, racchiude in un unico testo un sistema di regole destinate al settore pubblico e al settore privato.

Tali regole, indirizzate a proteggere i soggetti che segnalano le condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza in ambito lavorativo, hanno l'obiettivo di incentivare le segnalazioni al fine di tutelare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente.

La nuova disciplina, tra obblighi e tutele, prevede l'istituzione e la regolamentazione di apposite procedure di segnalazione (canali interni, esterni e divulgazione pubblica), garantendo la riservatezza e stabilendo uno specifico regime applicabile in caso di ritorsioni.

7.1. DISCIPLINA PREVIGENTE E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con il recente d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, all'interno di questo capitolo, anche: "Decreto"), all'esito di un lungo *iter* normativo, è stata data attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937, concernente la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle normative nazionali (c.d. *whistleblowing*).

Se nel settore pubblico tale materia era stata regolamentata pima con la l. 190/2012 e successivamente con la l. 179/2017, nel settore privato il *whistleblowing* era stato introdotto da tale ultima legge (con la quale erano stati inseriti nell'art. 6 del d.lgs. 8 giugno 2001, n 231 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater), di talché le società e gli enti dotati dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal citato avevano dovuto attivare i canali necessari per consentire, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti rispetto ai reati del "catalogo 231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello riscontrate in virtù delle funzioni svolte.

Le indicazioni sopra sintetizzate, seppur rappresentanti i principi ispiratori della norma, risultano non più adeguate a seguito dell'emanazione del d.lgs. 24/2023, anche (ma non solo) in ragione della intervenuta sostituzione del comma 2-bis e dell'abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater del predetto art. 6 del d.lgs. 231/2001 (cfr. 5.3.).

Come accennato, il d.lgs. 24/2023, adottato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 13 della legge di delegazione europea 2021, attua la Direttiva europea 2019/1937, recante disposizioni volte a fornire ai segnalanti (o *whistleblowers*) una tutela uniforme nel contesto comunitario in tutti gli Stati membri e armonizzata tra i vari settori, introducendo regole comuni che impongano l'adozione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri e, al tempo stesso, garantiscano una protezione efficace degli informatori da possibili ritorsioni.

Soffermandosi sulla disciplina interna, il Decreto *whistleblowing*:

- individua l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione, nonché le definizioni rilevanti;
- reca norme in materia di segnalazioni interne, esterne e di divulgazioni pubbliche, fissando al contempo puntuali obblighi di riservatezza;
- predispone strumenti per la tutela dei segnalanti, fissando le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione e prevedendo presidi a fronte di eventuali ritorsioni, misure di sostegno e ipotesi di limitazioni della responsabilità.

Ambito oggettivo

Con riferimento all'ambito oggettivo, il d.lgs. 24/2023 riguarda le "*violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato*". Restano fuori dall'ambito oggettivo:

a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati negli allegati alla Direttiva e al Decreto);

c) 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.

Definizioni rilevanti

Quanto alle definizioni, per quanto di specifico interesse in questo Modello, rilevano quelle relative:

- ai "soggetti del settore privato", costituiti da quelli che hanno impiegato, nell'ultimo anno,

la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, nonché da quelli che, pur non avendo impiegato la media di cinquanta lavoratori, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al Decreto (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti), ovvero rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001 e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

- ai "soggetti diversi" (soggetti diversi dai soggetti del settore pubblico e che includono i soggetti del settore privato);
- alle "violazioni", intese quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui l'autore della segnalazione sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato. Vi rientrano tutti gli illeciti di natura amministrativa, contabile, civile o penale, sempre che il comportamento, l'atto o l'omissione illeciti ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

<u>Ambito soggettivo</u>

La disciplina in esame trova applicazione nei confronti degli autori delle segnalazioni, delle divulgazioni pubbliche o delle denunce all'autorità giudiziaria o contabile, qualora le violazioni asserite rientrino nella nozione summenzionata di violazione, l'ambito lavorativo rientri nella nozione di settori pubblici o privati e gli autori delle segnalazioni o degli atti equivalenti rientrino tra i lavoratori operanti nell'ambito lavorativo oggetto della segnalazione o dell'atto equivalente, compresi i lavoratori autonomi e gli altri soggetti coinvolti, a vario titolo, nel medesimo ambito lavorativo.

La tutela si applica, oltre che in via diretta agli autori suddetti, ai seguenti soggetti:

- "facilitatori" (si tratta delle persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona oggetto in via diretta di tutela che siano legate alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona oggetto in via diretta di tutela che lavorino nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che abbiano con quest'ultima un rapporto abituale e corrente;

- enti di proprietà della persona oggetto in via diretta di tutela, gli enti per i quali la stessa persona lavori e gli enti che operino nel medesimo contesto lavorativo della suddetta persona;
- segnalanti anonimi, le cui segnalazioni se circostanziate sono equiparate a quelle ordinarie.

La tutela del segnalante si applica anche nei casi in cui la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Fondamentale importanza riveste la parte del Decreto dedicata ai canali di segnalazione interna e alla loro gestione, nonché all'individuazione delle condizioni per la segnalazione esterna e dei relativi canali. Rispetto alla normativa previgente, che contemplava esclusivamente canali di segnalazione interni ai singoli enti, il Decreto ha introdotto ulteriori modalità attraverso cui il *whistleblower* può segnalare gli illeciti di cui sia venuto a conoscenza: è stata, infatti, prevista l'istituzione di un canale di segnalazione esterna, cui si aggiunge, come *extrema ratio*, lo strumento della divulgazione pubblica.

Infine, l'art. 21 del d.lgs. 24/2023 prevede l'applicazione di importanti sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC nei confronti dei soggetti del settore pubblico e privato che commettano violazioni degli obblighi previsti nel medesimo Decreto.

7.2. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La loro predisposizione è imposta a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, che può essere effettuata sia in forma scritta che in forma orale. Il Decreto affida la gestione della segnalazione ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato o, in alternativa, ad un soggetto esterno.

Nel caso di ente dotato di Modello 231, inoltre, è richiesta la predisposizione di tale canale di segnalazione.

Quanto alla gestione delle segnalazioni interne, la normativa dispone che:

1. dopo l'inoltro della segnalazione ed entro sette giorni dalla sua ricezione, l'ente è tenuto a rilasciare un avviso di ricevimento al *whistleblower*;
2. il soggetto al quale è affidata la gestione del canale deve mantenere le interlocuzioni con il *whistleblower*, dando diligente seguito alla segnalazione e fornendo riscontro a quest'ultimo entro tre mesi dalla data di ricezione della stessa.

Ai fini dell'istituzione del canale interno, si ritiene di sottolineare l'importanza dell'adozione di un apposito atto organizzativo che definisca le procedure per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni. Quest'atto dovrà:

- essere adottato dall'organo di indirizzo;
- definire il ruolo e i compiti dei diversi soggetti cui è consentito l'accesso alle informazioni e ai dati contenuti nella segnalazione, limitando il trasferimento di questi ultimi ai casi strettamente necessari;
- definire le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriate e proporzionate ai fini della procedura di *whistleblowing*.

Dovrà essere inoltre individuato un soggetto a cui affidare la gestione delle segnalazioni. Resta ferma la necessità che il soggetto affidatario dell'incarico possegga le caratteristiche indispensabili per svolgere l'attività richiesta e che assicuri indipendenza e imparzialità. Ancora, è fondamentale che il medesimo soggetto riceva adeguata formazione professionale sulla disciplina del *whistleblowing*.

Ricevuta la segnalazione, prima ancora di entrare nel merito della stessa, è compito del destinatario effettuare un primo filtro di ammissibilità accertando la sussistenza dei requisiti essenziali al fine di accordare al segnalante le tutele previste. A tal proposito, occorrerà valutare:

- 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, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Conclusa questa prima fase, può essere avviata l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne l'effettiva sussistenza.

All'esito dell'istruttoria dovrà essere fornito apposito riscontro con l'indicazione delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. Tale riscontro potrà riguardare:

- l'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi,
- l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze;
- i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- il rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini, qualora tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta.

7.3. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Decreto, come detto, ha provveduto ad ampliare i canali a disposizione dei segnalanti, tramite la previsione di un c.d. canale di segnalazione esterna, predisposto e gestito dall'ANAC. L'accesso al canale esterno dell'ANAC, a norma di legge, è consentito nelle ipotesi in cui il soggetto segnalante:

1. operi in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
2. abbia già effettuato una segnalazione alla quale non è stato dato seguito;
3. abbia fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
4. abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Così come previsto per le segnalazioni interne, anche l'ANAC ha specifici doveri di attivazione e di riscontro nei confronti del *whistleblower*: al segnalante dovrà, infatti, essere dato avviso del ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricevimento e dovrà essere dato seguito, attraverso un'attività istruttoria, alle segnalazioni ricevute, dando riscontro al *whistleblower* entro tre o sei mesi (a seconda dei casi). Qualora, poi, la segnalazione abbia ad oggetto informazioni che esulino le proprie competenze, l'ANAC dovrà provvedere a dare comunicazione della segnalazione all'autorità competente.

Inoltre, al fine di renderle conoscibili al pubblico, le informazioni relative alle violazioni potrebbero essere diffuse attraverso la stampa, il web o altri media.

L'art. 15 del Decreto stabilisce che la persona segnalante beneficia della protezione se, al momento della divulgazione pubblica:

a) ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato

direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal Decreto, e non è stato dato riscontro nei termini previsti dal medesimo in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

Ai fini dell'applicazione delle misure di protezione deve ricorrere una delle condizioni sopra elencate.

Si applicano comunque le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

Denuncia all'Autorità giudiziaria

Al segnalante è riconosciuta, infine, la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per denunciare le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Si precisa che l'obbligo di denuncia – all'Autorità giudiziaria competente – di fatti penalmente rilevanti e ipotesi di danno erariale grava sul segnalante che riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia già effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni.

Si evidenzia che gli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), determinano un perimetro applicativo più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal *whistleblower* ai sensi del d.lgs. 24/2023, ferma restando la tutela accordata da quest'ultimo anche al dipendente pubblico che denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi dei citati artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

7.4. MISURE A TUTELA DEL SEGNALANTE

Il d.lgs. 24/2023 prevede una serie di misure per la protezione dei segnalanti e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, applicabili al ricorrere delle seguenti condizioni (art. 16):

- al momento della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica il segnalante aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni riscontrate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del d.lgs. 24/2023;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle modalità indicate dal d.lgs. 24/2023.

A fronte della rilevanza della buona fede del segnalante, ai fini della protezione sono invece del tutto irrilevanti i motivi che hanno indotto lo stesso ad effettuare la segnalazione.

Le tutele non sono garantite – ed è irrogata sanzione disciplinare – nel caso in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Divieto di ritorsione (art. 17)

È vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, anche solo tentata o minacciata.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del soggetto segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. In materia di ritorsione, il secondo comma dell'art. 17 dispone che l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Per ritorsione si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto".

L'art. 17, co. 4, contiene (a titolo indicativo, ma non esaustivo) un elenco di elementi che possono rappresentare una ritorsione:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) le note di merito negative o le referenze negative;
f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La gestione delle comunicazioni di ritorsione nel settore pubblico e privato spetta all'ANAC che, al fine di acquisire elementi istruttori utili al fine di verificare eventuali ritorsioni, può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza per la valutazione degli elementi acquisisti e all'eventuale applicazione di sanzioni previste all'art. 21 del Decreto. Tale ultima disposizione prevede che l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

Un elemento di novità è rappresentato dal fatto che la nuova disciplina include tra i soggetti che possono godere della protezione anche coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, 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.

<u>Misure di sostegno (art. 18)</u>

È istituto presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco è pubblicato dall'ANAC sul proprio sito. Le misure di sostegno fornite dagli enti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da

quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

L'autorità giudiziaria, ovvero l'autorità amministrativa cui la persona segnalante si è rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni, può richiedere all'ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate.

Protezione dalle ritorsioni (art. 19)

In merito alla fattispecie del licenziamento quale atto ritorsivo nei confronti del whistleblower, la norma prevede la sua nullità e il diritto del lavoratore licenziato alla reintegra nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 l. 300/1970 o dell'art. 2 del d.lgs. 23/2015, in ragione della disciplina applicabile al lavoratore. Ai sensi dell'art. 19, co. 4, del Decreto, l'Autorità giudiziaria adita, qualora la ritorsione venga accertata, può adottare tutte le misure necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, quali:

- il risarcimento del danno;
- la reintegrazione nel posto di lavoro;
- l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'art. 17 del Decreto;
- la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione dell'art. 17 del d.lgs. 24/2023.

Limitazioni della responsabilità (art. 20)

Non è punibile il soggetto segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra è esclusa anche ogni ulteriore responsabilità di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

La tutela del segnalante anonimo

Si presuppone che la segnalazione anonima non consenta l'identificazione del *whistleblower*, ma laddove la persona segnalante sia stata successivamente identificata e abbia subito ritorsioni, si applicano le misure di tutela e protezione descritte in precedenza.

7.5. RISERVATEZZA, TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Obbligo di riservatezza (art. 12)

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse; di conseguenza le informazioni personali contenute nelle segnalazioni vanno trattate esclusivamente per le finalità per le quali sono state raccolte o acquisite.

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, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Si fa espresso riferimento agli artt. 29 ("*Il responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità o sotto quella del titolare del trattamento, che abbia accesso a dati personali non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri*") e 32, par. 4 ("*Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento fanno sì che chiunque agisca sotto la loro autorità e abbia accesso a dati personali non tratti tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri*") del Regolamento (UE) 2016/679 e all'art. 2-quaterdecies ("*1. Il titolare o il responsabile del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità. 2. Il titolare o il responsabile del trattamento individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento dei dati personali le persone che operano sotto la propria autorità diretta*") del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al d.lgs. 196/2003.

L'identità del segnalante è espressamente tutelata nel procedimento:

- penale, ove è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- dinanzi alla Corte dei conti, ove non può essere rivelata fino alla chiusura della fase

istruttoria;

- disciplinare, ove non può essere rivelata, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti diversi rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui la contestazione sia fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo se il segnalante esprime il proprio consenso alla rivelazione della propria identità.

Gli enti e le amministrazioni coinvolti, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle stesse garanzie previste in favore della persona segnalante.

Infine, la segnalazione è sottratta all'accesso amministrativo di cui all'art. 22 e ss. l. 241/1990, nonché all'accesso civico di cui all'art. 5 e ss. d.lgs. 33/2013.

Per quanto concerne gli aspetti operativi, la riservatezza deve essere garantita attraverso la predisposizione di adeguate procedure per il trattamento delle segnalazioni, anche mediante sistemi informatizzati idonei a mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione. In particolare, se per la segnalazione si utilizzano strumenti informatici, la riservatezza è garantita anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

L'obbligo di riservatezza evidentemente sussiste anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite dai soggetti del settore pubblico e privato in conformità al Decreto, o perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento della stessa, a cui va trasmessa senza ritardo.

Trattamento dei dati personali (art. 13)

La gestione delle segnalazioni comporta un'attività di trattamento di dati personali, in merito al quale l'art. 13 del Decreto fornisce precise indicazioni, stabilendo che la stessa – anche quando riguarda la comunicazione tra autorità competenti – deve essere effettuata in conformità ad una serie di norme espressamente richiamate, in primis il GDPR.

Il legislatore precisa altresì che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non vanno raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

Con riferimento al trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni i titolari del trattamento, identificabili nei soggetti del settore pubblico e del settore

privato di cui all'articolo 4, devono fornire idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nella segnalazione, adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Infine, i titolari del trattamento devono definire il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando – ai fini del rispetto della normativa privacy – misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

Conservazione della documentazione (art. 14)

Il d.lgs. 24/2023 prevede precise modalità di conservazione della documentazione inerente alla segnalazione (art. 14).

L'implementazione di un sistema informatico di gestione del processo di conservazione della documentazione, opportunamente digitalizzata, può agevolare il rispetto delle prescrizioni previste dalla norma. In termini pratici, tale sistema può consistere nella creazione di un database (anche un semplice file Excel) nel quale vengano registrati i vari passaggi relativi alla gestione della segnalazione e alla conseguente istruttoria (data segnalazione, dati segnalante, invio avviso di ricevimento al segnalante, estremi delle interlocuzioni, esiti, ecc.) che costituirà l'indice dell'archivio e il "cruscotto" dell'attività svolta dal gestore del canale. Tale database indicherà anche i riferimenti documentali di ciascuna fase del processo al fine di consentirne la consultazione laddove necessario; la documentazione digitalizzata potrà essere conservata in cartelle di dati appositamente create e indicizzate in modo da agevolarne la consultazione.

Sia il database che le cartelle di archiviazione della documentazione dovranno essere opportunamente "protetti" tramite password al fine di consentirne l'accesso esclusivamente al gestore.

Si segnala che il Decreto non prevede l'obbligo di creazione di un sistema informatico e che resta pertanto percorribile anche l'alternativa della creazione di un archivio cartaceo; fermo restando l'evidente deficit di efficienza di tale sistema, in tal caso dovranno essere prese analoghe misure per garantire la riservatezza dei dati (conservazione "sotto chiave"). Analogamente a quanto previsto dalle norme in materia di *privacy*, le cui prescrizioni devono comunque essere rispettate anche nell'ambito *whistleblowing*, il Decreto prevede il limite di tempo massimo di cinque anni (che decorrono dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura) di conservazione della documentazione relativa a ciascuna segnalazione. Pare pertanto opportuno che il soggetto incaricato della gestione della segnalazione provveda a scadenzare il relativo termine (anche mediante la creazione di un "alert" informatico), non appena comunicato l'esito finale.

Le modalità di conservazione sopra indicate si applicano anche alle segnalazioni di cui ai commi 2 e

3 dell'art. 1434, adattandole in ragione del supporto utilizzato (file audio, cassetta audio, trascrizione); laddove si renda necessaria la sottoscrizione da parte del segnalante, occorrerà necessariamente procedere alla trascrizione ferma restando la possibilità di successiva digitalizzazione del documento sottoscritto ai fini di una più agevole conservazione e archiviazione.

Analoghe considerazioni valgono nel caso di utilizzo di una linea telefonica non registrata o di audizione in presenza, con riferimento alle conseguenti modalità di acquisizione della segnalazione (resoconto scritto, verbale o registrazione della audizione) a cura del gestore.

La conservazione e archiviazione delle informazioni relative al processo di gestione delle segnalazioni deve essere effettuata in modo da consentirne la agevole e sicura trasmissione in caso di avvicendamento nel ruolo di gestore di diversi soggetti; tale esigenza è legata sia alla eventuale necessità di trasmettere le informazioni relative ad un'istruttoria "in corso" al momento dell'avvicendamento che all'obbligo di rispettare il limite massimo di tempo di conservazione (5 anni).

Infine, evidenzia che anche le segnalazioni anonime devono essere registrate (in forma anonima) e conservate secondo i criteri sopra descritti.

7.6. ISTITUZIONE E GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA DI CBS

CBS è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

Il presente capitolo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano, caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione alla vigente normativa in materia di *whistleblowing* su esposta.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, sentite le rappresentanze sindacali, il presente capitolo individua linee di condotta operative tese a tutelare la persona che segnala eventuali condotte illecite di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

<u>Gestore delle segnalazioni</u>

CBS, valutate il quadro normativo in materia, la propria organizzazione e le proprie esigenze,

ritiene di incaricare della gestione delle segnalazioni l'Organismo di Vigilanza (OdV).

Nell'atto con il quale viene affidato al gestore tale incarico, quest'ultimo si impegnerà, al momento della cessione dell'incarico, a cancellare ogni informazione dai propri archivi informatici e di trasmettere tutte le credenziali di accesso agli stessi, che dovranno essere cambiate a cura del nuovo gestore.

Sempre in caso di successione con un nuovo gestore, il vecchio dovrà trasmettere prontamente al nuovo tutta la documentazione e tutte le informazioni relative all'incarico. In caso di archivio cartaceo, la consegna dovrà essere precisamente verbalizzata.

Oggetto delle segnalazioni

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell'integrità aziendale: le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del Codice Etico idonei a esporre la società ad un rischio-reato oppure ad un danno di immagine.

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità aziendale e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi dello stesso;
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

1) le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
2) attività non ancora compiute, ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concerti precisi e concordanti.

Le disposizioni del decreto *whistleblowing* non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni, o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro.

Chi può effettuare la segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e, quindi, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione da parte dell'OdV.

È vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il sistema sanzionatorio adottato da CBS nell'ambito del Modello sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, le presenti disposizioni tutelano la segnalazione fondata e pertinente con i principi

ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni, che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale, a sua volta, riporterà al Consiglio di Amministrazione a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Chiunque segnali agli organi interni preposti, o all'ANAC, sussistendone le condizioni di cui in appresso, o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata all'ANAC dall'interessato o, eventualmente, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ove presenti nell'organizzazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione di sanzioni, nonché le ulteriori sanzioni previste *ex lege* per la condotta illecita posta in essere

Modalità di effettuazione della segnalazione interna

Le segnalazioni potranno avvenire in modalità scritta analogica. Nello specifico, in tale ipotesi, tali istanze dovranno essere redatte per iscritto, preferibilmente utilizzando i moduli allegati al Modello, ed inserite in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità, e nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione" o "riservata all'OdV".

Tale busta dovrà essere successivamente spedita – mediante posta ordinaria – presso la sede della Società (e in tal caso non potrà essere aperta da nessuno se non da parte dell'OdV) o, in alternativa, potrà essere consegnata a mani dell'OdV, previo incontro richiesto tramite e-mail al seguente indirizzo odv.cbs@gmail.com. Nel caso di invio a mezzo posta presso la sede della Società, quest'ultima è tenuta a comunicare immediatamente all'OdV la ricezione della segnalazione.

Tramite detto indirizzo, chiunque potrà richiedere un incontro direttamente con l'OdV al fine di procedere con una segnalazione orale.

L'accesso a tale casella e-mail sarà riservato esclusivamente all'OdV, il quale si impegnerà a non

divulgare a nessuno le credenziali di accesso, se non in favore dell'OdV subentrante, al termine del proprio incarico. Ciascun OdV dovrà, all'inizio del proprio incarico, modificare le credenziali di accesso alla casella e-mail.

CBS si impegna altresì ad istituire un canale informatico, ad integrazione o in sostituzione di quello analogico.

Garanzia di riservatezza del segnalante

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione (salvo quanto previsto dall'art. 12 del Decreto).

I dati forniti saranno, quindi, trattati nell'ambito e nel rispetto delle politiche aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario ed eventualmente di condividerli con le funzioni aziendali deputate ad attuare le misure di prevenzione, inclusi eventuali provvedimenti disciplinari. I dati in questione non sono altrimenti ostensibili.

La violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 D.Lgs. n. 24/2023, comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni alla Società dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato.

Il Consiglio di Amministrazione autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'OdV ne abbia accertato l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003 e di cui agli artt. da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679, non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

Valutazione delle segnalazioni ricevute

L'OdV, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, rilascia avviso di ricevimento della segnalazione.

Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione fornisce riscontro al segnalante.

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

L'OdV deve, nel rispetto della riservatezza delle generalità del segnalante e di tutti i riferimenti che consentano di risalire, anche indirettamente, alla sua identità e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. Collegio sindacale).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'OdV potrà comunicare al segnalante, in modo sintetico e tempestivo, le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione.

Qualora l'OdV non ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, ne dà comunicazione all'autore della stessa con l'indicazione dei motivi.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Consiglio di Amministrazione, o il diverso organo competente provvederà, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
2) attuare i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare;
3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dall'OdV nelle seguenti ipotesi:

- mancanza di interesse all'integrità aziendale o di interesse pubblico;
- incompetenza del soggetto destinatario della stessa;
- infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza da parte del soggetto destinatario della stessa;
- contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Segnalazione esterna

Il segnalante dovrà prioritariamente avvalersi dei canali di segnalazione interna di CBS.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle condizioni esposte *sub* 7.3., ove sono indicate altresì le condizioni per il riconoscimento dei i benefici di legge.

Le violazioni del D.Lgs. 231/01 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi dello stesso devono essere oggetto unicamente di segnalazione interna tramite gli appositi canali interni istituiti da CBS.

Conseguenze da misure ritorsive

Le persone segnalanti che lamentino di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione possono informare l'ANAC che informa, a sua volta, l'Ispettorato nazionale del lavoro per gli eventuali provvedimenti di propria competenza. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.

L'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando

accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 24/2023;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

Responsabilità del segnalante

Le presenti disposizioni lasciano inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D.Lgs. n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del segnalante non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

Comunicazione e monitoraggio

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare il Modello.

Nel rendiconto annuale saranno documentate le informazioni riguardanti il numero delle segnalazioni pervenute e gestite annualmente.

Conservazione delle segnalazioni e protezioni dei dati

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate, possibilmente in formato digitale, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo che particolari situazioni o condizioni ne autorizzino un trattamento ulteriore (ad es. controversia giudiziaria).

È cura dell'OdV garantire la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie, nonché il rispetto delle eventuali procedure *privacy* vigenti presso la Società e della relativa normativa.

Diffusione del presente canale

Il presente capitolo sarà affisso presso la bacheca aziendale, pubblicato sul sito internet della Società, nonché divulgato a tutti i lavoratori, amministratori e sindaci.