



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

«Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali»

Approvato dall'amministratore unico

INDICE

- 1. QUADRO NORMATIVO**
- 2. DEFINIZIONI**
- 3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE**
- 4. LA SEGNALAZIONE INTERNA**
 - 4.1 Oggetto**
 - 4.2. Contenuto**
 - 4.3. Segnalazioni in forma anonima**
 - 4.4. Destinatario della segnalazione**
 - 4.5. Modalità di trasmissione della segnalazione**
- 5. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE.
ADEMPIMENTI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**
- 6. LA SEGNALAZIONE ESTERNA**
- 7. DIVULGAZIONE PUBBLICA**
- 8. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE**
- 9. PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI**
- 10. PROVVEDIMENTI DECISIONALI**
- 11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)**
 - 11.1 Obbligo di riservatezza**
 - 11.2 Divieto di discriminazione**
 - 11.3 Tutele in ambito giuslavoristico**
- 12. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**
- 13. SISTEMA DISCIPLINARE**
- 14. DIFFUSIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO**
- 15. ENTRATA IN VIGORE**

1. QUADRO NORMATIVO E RATIO DEL REGOLAMENTO

La tutela del dipendente (inizialmente solo pubblico, successivamente anche privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è stata introdotta da alcune convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

Il legislatore italiano ha recepito tali sollecitazioni dapprima limitatamente all'ambito della P.A. e del pubblico impiego, e poi, con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, anche con riferimento al settore privato ed ai relativi rapporti di lavoro. In ultimo, con il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, è stata data attuazione alla Direttiva UE/2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, che abroga la disciplina previgente e riscrive in maniera unitaria l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico sia privato.

Con il presente Regolamento, CONSEPI SRL - richiamando quanto già previsto nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) - intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi o incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito dalla Società è, pertanto, quello di fornire al *wistleblower* chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari, e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione della segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione ed in ogni contatto successivo alla stessa.

La segnalazione di illeciti è un atto di manifestazione di senso civico, in quanto il dipendente che nell'esercizio delle sue funzioni denuncia violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza (c.d. *wistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

2. DEFINIZIONI

Con l'espressione *wistleblower* si fa riferimento alla persona che segnala, divulga, ovvero denuncia, attraverso gli specifici canali previsti dal D.Lgs. 24 del 2023, 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 è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Attraverso la segnalazione, il *wistleblower* contribuisce all'emersione di situazioni di illecito, degenerazione e malfunzionamenti del sistema interno all'ente di appartenenza e, inoltre, partecipa al processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il *wistleblowing*, a sua volta, è la procedura volta a regolamentare ed incentivare le segnalazioni attraverso la rigorosa salvaguardia del dipendente denunciante, a cui viene riconosciuta una funzione sociale di tutela dell'integrità dell'ente e, conseguentemente, degli interessi della collettività.

3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Gli Enti del settore pubblico tenuti a rispettare la disciplina in materia di Whistleblowing sono:

- Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, ivi inclusi gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali e di cui all'art. 3, D.Lgs. n. 165/2001;
- Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- Società a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c., anche se quotate;
- Società *in-house*, anche se quotate;

- Organismi di diritto pubblico di cui all'art. 3, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 50/2016;
- Concessionari di pubblico servizio.

Le segnalazioni possono essere effettuate da tutti i dipendenti e da chiunque intrattenga un rapporto giuridico di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del D.Lgs. 24/2023¹.

Ogniqualevolta un soggetto dovesse rientrare nel suddetto perimetro, l'organo di autogoverno della Società si adopererà affinché tutti i soggetti interessati vengano messi nella condizione di conoscere il contenuto del presente Regolamento.

4. LA SEGNALAZIONE INTERNA

4.1 Oggetto.

Ai sensi della normativa vigente, la segnalazione può avere ad oggetto qualsiasi condotta illecita, prevista sia dalla normativa nazionale, sia da quella dell'Unione Europea, aventi natura amministrativa, contabile, civile, o penale, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità di CONSEPI SRL.²

¹ **Comma 3.** Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente Decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile, o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in-house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96;
- d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della Legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Comma 4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi

- a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 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.

² A mero titolo esemplificativo violazioni di disposizioni normative nazionali possono essere:

- illeciti amministrativi, contabili, civili, o penali;

Mentre violazione di disposizioni normative europee possono essere:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi a determinati settori (es. protezione dei consumatori);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del suo autore, né rivendicazioni, istanze e/o lamenti che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia giuslavoristica e di risorse umane, né, più in generale, rivendicazioni, istanze e/o lamenti della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, non potranno formare oggetto di segnalazione condotte di mobbing o discriminatorie o meri conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il *whistleblower* sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- notizie acquisite, anche casualmente, in ragione e/o in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- informazioni di cui il segnalante sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Il decreto non pregiudica inoltre l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE. In particolare:

Restano ferme le disposizioni nazionali o dell'UE su:
Informazioni classificate
Segreto professionale forense
Segreto professionale medico
Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali
Norme di procedura penale
Autonomia e indipendenza della magistratura
Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica
Esercizio dei diritti dei lavoratori

Quanto ai fatti denunciati, è auspicabile che il segnalante, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata. Non costituiscono fatti meritevoli di segnalazione quelli fondati su meri sospetti, o su voci correnti.

Come detto, le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti, od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

In virtù delle disposizioni del Decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, denunciare, l'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con la Società.

Occorrerà, pertanto, far rientrare in tale contesto anche coloro che hanno instaurato con CONSEPI SRL altri tipi di rapporti giuridici, come ad esempio i consulenti, i collaboratori, i volontari, i tirocinanti, ecc.. Ciò anche quando si tratti di situazioni precontrattuali, periodi di prova, o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico, a condizione che le informazioni sulle violazioni, ovviamente, siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Pertanto, a rilevare sarà l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'ente nel quale il primo opera; relazione che potrà pertanto riguardare attività lavorative o professionali presenti ma anche passate.

4.2. Contenuto.

Il segnalante (*whistleblower*) deve fornire tutti gli elementi utili a sua conoscenza, affinché sia possibile procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti denunciati.

A tal fine, **la segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti**, così da agevolare l'emersione di condotte potenzialmente illecite.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- (a) l'identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica professionale, della sede di lavoro e dei recapiti (a meno che si intenda fruire della facoltà di segnalazione in forma anonima, disciplinata al paragrafo successivo);
- (b) la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- (c) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- (d) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- (e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- (f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- (g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il segnalante ne abbia la disponibilità, la segnalazione deve essere corredata da eventuale documentazione di supporto.

4.3. Segnalazioni in forma anonima.

Qualora la Società dovesse ricevere delle segnalazioni anonime circostanziate, le stesse verranno equiparate a segnalazioni ordinarie.

Viceversa, qualora la segnalazione anonima sia del tutto generica, CONSEPI SRL non sarà tenuto a prenderla in considerazione e al *whistleblower* anonimo non si applicheranno le tutele previste dall'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023.

Purtuttavia, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che dovesse aver comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, potrà beneficiare della tutela che il Decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Qualora la Società dovesse ricevere attraverso canali interni segnalazioni anonime provvederà a conservare tale documentazione per cinque anni a decorrere dalla data di ricezione di tale segnalazione, così da renderne possibile il reperimento nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente comunicare ad ANAC di aver subito misure ritorsive proprio a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

4.4. Destinatario della segnalazione.

CONSEPI SRL ha ritenuto opportuno, conforme e coerente alle previsioni normative, individuare nel Responsabile della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il compito di:

1. assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
2. riferire direttamente e senza indugio le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti, a:
 - a) all'amministratore unico, affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
 - b) all'Organismo di Vigilanza (ODV) di CONSEPI SRL, affinché adotti gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni ritenuti necessari, anche a tutela della Società stessa; in via preliminare, l'ODV valuterà innanzitutto la trasmissione della segnalazione al CdA della Società;

Tale soggetto è stato preventivamente e debitamente formato ed assicurerà imparzialità ed indipendenza nell'espletamento dell'incarico assegnatogli.

4.5. Modalità di trasmissione della segnalazione - canali interni.

Le segnalazioni potranno essere inviate al RPCT, utilizzando una delle modalità di seguito elencate:

- utilizzando la piattaforma informatica fornita da "XDATANET Srl", accessibile dal sito di CONSEPI SRL, al link: <https://consepi.whistletech.online>
- via e-mail, all'indirizzo dedicato e riservato di posta elettronica del RPCT: anticorruzione.consepi@motoroasi.it
- via posta, all'indirizzo istituzionale di CONSEPI SRL: Corso Marche n. 79 – 10146 Torino Consepi S.r.l., con sede legale in Susa (TO), Via Torino 127;

- in forma orale mediante incontro diretto con il RPCT, da svolgersi entro un termine ragionevole dalla richiesta del *whistleblower*.

Attraverso il canale informatico della piattaforma fornita da “XDATANET Srl”, oppure a mezzo posta, potranno essere trasmesse anche eventuali (quanto non auspicabili) segnalazioni in forma anonima.

Qualora la segnalazione dovesse avere ad oggetto un comportamento addebitato al RPCT stesso, quest’ultima potrà essere trasmessa all’ODV di CONSEPI SRL, all’indirizzo e-mail odv@motoroasi.it

In ogni caso il contenuto della segnalazione è accessibile esclusivamente al soggetto preposto alla ricezione della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione sia effettuata ad un soggetto diverso da quello competente, l’organo ricevente ha in ogni caso l’onere di trasmettere la segnalazione - entro sette giorni dal suo ricevimento - al soggetto effettivamente competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

CONSEPI SRL avrà cura di chiarire al segnalante (attraverso un’apposita comunicazione pubblicata sul sito istituzionale) che dovrà indicare nell’oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

5. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE. INTERNA. ADEMPIMENTI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.

Ricevuta la segnalazione, il RPCT comunica al segnalante - entro sette giorni dalla data di ricezione e preferibilmente attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione - un avviso di ricevimento della segnalazione e l’avvio del procedimento di esame.

Esaminata la segnalazione, il RPCT, ove la stessa risulti:

- inammissibile per carenza dei requisiti minimi necessari (cfr. par. 4.2 del presente Regolamento) per assurgere al rango di “segnalazione” (a mero titolo di esempio: mancata enunciazione dei fatti, o relativa genericità, tale da non consentirne la comprensione; allegazione di documentazione del tutto distonica o inconferente rispetto ai fatti esposti; produzione di sola documentazione senza alcuna segnalazione di condotte illecite o irregolarità, ecc.),
- manifestamente infondata già alla luce del suo tenore letterale (a mero titolo di esempio: perché riguardante doglianze),

provvede alla relativa archiviazione motivata, con contestuale conclusione del procedimento, dandone comunicazione al segnalante (preferibilmente attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione).

Se in questa o in una successiva fase del procedimento, il RPCT accerta che l’infondatezza della segnalazione deriva da dolo o colpa grave del segnalante, informa tempestivamente la Società (per la precisione: l’amministratore unico) affinché venga valutata l’eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di competenza.

Laddove la segnalazione non risulti inammissibile o manifestamente infondata, il RPCT - sempre nel rigoroso rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza – procede alla relativa analisi, operandone una valutazione in termini di rilevanza e gravità; quest’ultima desunta dall’idoneità del fatto segnalato a produrre considerevoli effetti dannosi, tenuto conto della significatività della violazione e del suo grado di offensività o pericolosità (a titolo esemplificativo, possono rilevare ai fini della connotazione della gravità della violazione le relative sanzioni di carattere penale o amministrativo).

In questa fase il RPCT può effettuare, anche per il tramite dell’ODV, ogni attività ritenuta opportuna all’accertamento ed approfondimento dei fatti oggetto di segnalazione.

Laddove - dall’attività di verifica di cui sopra - risulti effettivamente accertata una violazione, il RPCT informa tempestivamente CONSEPI SRL (per la precisione: l’amministratore unico), al quale compete l’adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari.

Nel caso di trasmissione della segnalazione al C.d.A. - da parte dell’ODV - saranno inoltrati solo il contenuto della stessa e le risultanze degli accertamenti effettuati, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.

In particolare, detta comunicazione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza, ai sensi del D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023.

La procedura in esame (dalla fase di ricezione della segnalazione all'eventuale informativa a CONSEPI SRL per gli adempimenti di sua spettanza) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento di cui al presente art. 5, o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, secondo criteri che tengano conto della gravità ed eventuale permanenza della violazione, al fine di evitare ulteriore pregiudizio per la Società. Nel medesimo termine la figura designata a conoscere della segnalazione deve fornire riscontro sull'andamento del procedimento anche al soggetto segnalante.

6. SEGNALAZIONE ESTERNA

Ferma restando la preferenza della segnalazione attraverso il canale interno, ai sensi del nuovo D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna (i) per il tramite della piattaforma informatica attivata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC): <https://www.anticorruzione.it/per-le-imprese> (ii) in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero (iii) su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto presso l'ANAC fissato entro un termine ragionevole, esclusivamente qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) se il canale di segnalazione di cui al par. 4 del presente Regolamento non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 24/2023;
- b) è già stata effettuata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) se vi sono fondati motivi di ritenere che, in caso di segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- d) se vi sono fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il D.Lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Il legislatore tiene naturalmente conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa includendovi anche i *social network* e i nuovi canali di comunicazione (ad esempio *Facebook*, *Twitter*, *YouTube*, *Instagram*) che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni.

La divulgazione pubblica delle violazioni dovrà comunque avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa successivamente beneficiare delle tutele riconosciute dal Decreto.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- (i) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- (ii) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- (iii) la persona segnalante 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, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non verrà in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il *whistleblower*.

Laddove, viceversa, dovesse divulgare violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consenta l'identificazione, l'ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste in caso di ritorsioni.

8. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

9. PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

In base alle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del D.Lgs. n. 24/2023, i Titolari del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»);
- Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»);
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). A tal riguardo il Decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti, o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia che viene gestita («esattezza»);
- Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»);
- Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione, o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito dei canali interni e del canale esterno di segnalazione, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le

- misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate;
- Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del Titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;
 - Rendere ex ante ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi (ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal Decreto). Non devono invece essere fornite informative ad hoc ai vari soggetti interessati;
 - Assicurare l'aggiornamento del Registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
 - Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato, nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone autorizzate o dei responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al Titolare del trattamento, o al responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato.

In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziario. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

10. PROVVEDIMENTI DECISIONALI

Nel caso in cui le violazioni oggetto di segnalazione comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali e/o disciplinari, gli stessi sono di competenza esclusiva di CONSEPI SRL.

Nel caso in cui il *whistleblower* sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, CONSEPI SRL può valutare a suo favore la sussistenza di attenuanti, salvi i casi in cui la sua condotta risulti di particolare e comprovata gravità.

11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

11.1 Obbligo di riservatezza.

L'identità del segnalante e la riservatezza su tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura. In particolare nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del *whistleblower* è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.; nell'ambito di un eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; mentre nell'ambito del procedimento disciplinare, 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; qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In ogni caso, qualora l'identità del *whistleblower* venga rivelata, è onere del RPCT dare tempestivamente avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. L'identità del *whistleblower* non è invece tutelata nel caso in cui:

- la segnalazione integri estremi di reato o di fatto illecito ex art. 2043 codice civile;
- il denunciante comunichi di non voler usufruire della tutela di riservatezza (espresso consenso);
- l'anonimato non sia comunque opponibile per legge.

La tutela di riservatezza vale anche nei confronti della Società.

Chiunque, in ragione della funzione ricoperta nell'ambito del procedimento disciplinare, venga a conoscenza dell'identità del segnalante, è vincolato all'obbligo di riservatezza nei confronti dei soggetti estranei al procedimento stesso.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale.

Al di fuori dei casi (tassativamente previsti) in cui l'identità del *whistleblower* deve o può essere comunicata, la violazione del summenzionato obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento, nonché del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

11.2 Divieto di discriminazione e ritorsione.

CONSEPI SRL tutela il *whistleblower* da qualsiasi forma di ritorsione³ o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi originatisi a seguito della segnalazione.

Non saranno, in particolare, consentiti né tollerati atti o misure aventi effetti sulle condizioni di lavoro o sull'esercizio delle funzioni, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative o, comunque, non tollerabili.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ai sensi del presente Regolamento è tenuto a darne tempestiva e circostanziata notizia al RPCT, che la segnalerà senza indugio al CdA, oltre che all'ODV. Il Consiglio valuterà tempestivamente la necessità o, comunque, l'opportunità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della stessa.

³ A titolo esemplificativo e non esaustivo, con misure ritorsive si può intendere:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del 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 di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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'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;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Resta in ogni caso fermo ed impregiudicato il diritto del *whistleblower* e della sua organizzazione sindacale di riferimento di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e, ove ne ricorrano gli estremi, all'Autorità Giudiziaria, le misure discriminatorie eventualmente subite.

11.3 Tutele in ambito giuslavoristico.

Sono nulle eventuali misure ritorsive o discriminatorie, compresi i licenziamenti e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte da CONSEPI SRL nei confronti del segnalante in una fase successiva alla denuncia e comunque per motivi connessi alla segnalazione.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (quali, a titolo meramente esemplificativo: demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti), il Datore di Lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

11.4 Sistema di protezione per persone diverse dal *whistleblower*.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, le misure di protezione di cui al Capo III (artt. 16 e ss.) del Decreto si applicano altresì:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il *whistleblower* può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

12. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Non è dovuta alcuna tutela a favore del *whistleblower* nel caso in cui effettui con dolo o colpa grave una segnalazione che si riveli manifestamente infondata, ovvero qualora, attraverso la segnalazione stessa, incorra in responsabilità penale o civile.

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.), o comunque illecita ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o pretestuose e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio, di intenzionale strumentalizzazione, o, comunque, di ricorso all'istituto del *whistleblowing* per finalità diverse da quelle previste dalla Legge e dal presente Regolamento.

13. SISTEMA DISCIPLINARE

Sono fatte salve le sanzioni conseguenti all'accertata violazione del divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*, nonché a carico del segnalante che, con una falsa denuncia, si renda responsabile di una delle condotte descritte al precedente paragrafo.

14. DIFFUSIONE

CONSEPI SRL mette a disposizione sul proprio sito web istituzionale e in luoghi facilmente visibili sul posto di lavoro (intranet interna, al percorso: W:\SEGRETERIA\AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE\RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE\Whistleblowing, bacheca) il presente Regolamento e ogni informazione utile sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, affinché siano resi noti ai dipendenti e a chiunque intrattenga, pur non frequentando i luoghi di lavoro, un rapporto giuridico di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del D.Lgs. 24/2023, gli strumenti a loro disposizione e le tutele loro riservate, allo scopo di favorire in ogni modo l'emersione di condotte illecite e la tutela dell'integrità della Società.

15. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento, composto di n. 15 paragrafi, entra in vigore il 14/12/2023.