

Redatto	Ufficio Legale
	Ufficio Lavoro
	Ufficio del Personale
Approvato	Area Competitività D'Impresa
	Direzione Generale
Emesso	Area Organizzazione Interna
Prima emissione	15.12.2023
Aggiornamento	14.5.2024

Regolamento interno sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

Il presente Regolamento, di seguito "Regolamento" o "Regolamento Whistleblowing", ottempera all'obbligo previsto dalla normativa e istituisce e disciplina la Procedura interna di Unindustria, Unione degli industriali e delle imprese di Roma Frosinone Latina Rieti Viterbo, di seguito anche "scrivente organizzazione", di attuazione del D.lgs n. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 sulla 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, di seguito "D.Lgs" o "whistleblowing" o "normativa".

Con il presente Regolamento, la scrivente organizzazione disciplina le procedure interne e informa tutti gli interessati, in merito, tra l'altro, a:

- i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni;
- i soggetti che godono delle misure di protezione previste dal D.Lgs.;
- l'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all'ambito applicativo della disciplina whistleblowing, con le differenti conseguenze in termini di procedura di gestione e misure di tutela garantite;
- i presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità;
- il soggetto, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi, con evidenza della sussistenza dei requisiti richiesti dalla norma;
- le modalità per l'eventuale coinvolgimento da parte del gestore di altri soggetti, interni all'ente o esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione;
- le modalità concrete per l'utilizzo del canale di segnalazione interno;
- la procedura che il soggetto gestore segue per la gestione delle segnalazioni interne, con indicazione delle varie fasi dell'istruttoria e delle tempistiche di riferimento, in linea con quanto previsto dal D.Lgs.;
- la procedura nel caso in cui una persona diversa da quella alla quale è affidata la gestione delle segnalazioni riceva una segnalazione identificabile come whistleblowing;
- la politica adottata per le ipotesi di segnalazioni anonime o inammissibili;
- la tutela del segnalante e del segnalato;

- le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriati e proporzionati ai fini della procedura di whistleblowing;
- i necessari adeguamenti prescritti dall'art. 13 GDPR per il trattamento dei dati personali;
- l'attività di formazione sulla disciplina e la procedura stessa;
- I presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna;
- le informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno, nonché della divulgazione pubblica.

INDICE

1. Premessa
2. Termini e perimetro di validità. Aggiornamenti
3. Scopo della procedura
4. Definizioni
5. Ambito soggettivo e soggetti legittimati a presentare le segnalazioni
6. Ambito oggettivo e violazioni segnalabili
7. Esclusioni
8. Contenuto della segnalazione
9. Elementi necessari della segnalazione
10. I canali di segnalazione
11. Canale di segnalazione interno e procedura di gestione della segnalazione
12. Istruttoria e accertamento delle segnalazioni procedibili e ammissibili
13. Riscontro al segnalante
14. Tutela del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati
15. Tutela del segnalato
16. Whistleblowing e trattamento dei dati personali
17. La formazione
18. Obblighi informativi

APPENDICI e ALLEGATI

1. Il canale esterno e la divulgazione pubblica
2. Riferimenti interni
3. Norme e atti di riferimento

Allegato 1: Informativa privacy

1. Premessa

«Il whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi una possibile violazione, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Con il termine whistleblowing si identifica la "segnalazione di violazioni" e con il termine whistleblower si identifica "il segnalante".

Lo scopo del whistleblowing è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. La gestione virtuosa del whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione».

La nuova disciplina si applica in generale alle violazioni delle disposizioni nazionali e dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

2. Termini e perimetro di validità. Aggiornamenti

La presente procedura ha decorrenza dalla data di emissione. Ogni eventuale successivo aggiornamento della procedura annulla e sostituisce tutte le versioni emesse precedentemente.

La procedura in oggetto è redatta in coerenza con i principi e i protocolli di prevenzione espressi nei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001, con il GDPR sulla protezione dei dati personali, con il Codice Etico e dei valori associativi di Confindustria, cui aderisce Unindustria, con la Social Media Policy di Unindustria.

La presente procedura trova applicazione anche all'interno delle Società sottoposte ad attività di direzione e coordinamento di Unindustria che l'abbiano formalmente recepita, adeguandola ove necessario.

L'aggiornamento della presente Procedura deve avvenire, tra gli altri, nei casi di:

- modifiche normative che abbiano impatto sulle attività ivi descritte;
- cambiamenti organizzativi tali da determinare modifiche nell'attribuzione delle responsabilità previste;

3. Lo scopo della procedura

Lo scopo della procedura introdotta con il presente Regolamento è definire un sistema volto a permettere la segnalazione, all'interno di Unindustria, di fenomeni illeciti, atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme di cui al D.lgs n. 231/2001, nonché del diritto dell'Unione europea nei settori individuati dalla Direttiva UE 1937/2019 e dal D.lgs n. 24/2023 di suo recepimento.

La presente procedura è stata altresì predisposta tenendo conto delle Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, adottate dall'Anac il 12 luglio 2023, del Parere del Garante privacy 6 luglio 2023, n. 304 e della Guida operativa di Confindustria, di ottobre 2023.

La presente Procedura disciplina le modalità di segnalazione di tali violazioni commesse all'interno di Unindustria che possano determinare, in modo diretto o indiretto, un danno all'integrità dell'ente. In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione per la segnalazione;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- i soggetti segnalanti e le forme di tutela nei confronti degli stessi;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

Inoltre, la presente Procedura è tesa a:

- assicurare per la segnalazione canali specifici, indipendenti e autonomi;
- garantire la riservatezza dei dati personali di segnalante, segnalato e degli altri soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie collegate alla segnalazione;
- fornire al segnalante chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, al contenuto, al destinatario e alle modalità di trasmissione della segnalazione

interna, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte; nonché fornire al segnalante indicazioni operative in merito alle condizioni per effettuare una “segnalazione esterna”;

- regolamentare il processo di gestione della segnalazione interna da parte del destinatario della segnalazione stessa;

Nell'Informativa sul trattamento dei dati personali, di cui all'Allegato alla presente Procedura, sono contenute le informazioni generali sul trattamento dei dati personali nell'ambito della procedura di gestione di una Segnalazione.

4. Definizioni

- a) **Segnalazione whistleblowing**: comunicazione, scritta o orale, effettuata, tramite i canali messi a disposizione da Unindustria, da un segnalante avente a oggetto informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse da o all'interno di Unindustria, riferibili a violazioni del D. lgs. n. 231/2001, nonché del diritto dell'UE, in relazione agli atti previsti dalla Direttiva UE 1937/2019 e dal D.lgs n. 24/2023;
- b) **Segnalanti**: i soggetti che possono effettuare le segnalazioni previste dall'art. 3 comma 3, del D.lgs. 24/2023;
- c) **Persona segnalante**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- d) **Segnalazione o segnalare**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle presunte violazioni;
- e) **Violazione**: si intendono per «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che secondo la normativa consistono in:
 - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs., 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'UE di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'UE;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

f) Informazioni sulle violazioni: Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 D.Lgs., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

g) segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 D.Lgs;

h) segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (articolo 7 del D.Lgs.);

i) segnalazione ordinaria: comunicazione avente a oggetto violazioni rilevanti ai sensi della disciplina whistleblowing ma non contenente i dati identificativi del soggetto segnalante oppure comunicazione contenente l'indicazione dei dati identificativi del soggetto segnalante ma avente a oggetto violazioni non rientranti nel campo oggettivo di applicazione della disciplina whistleblowing;

l) segnalazione inviata allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio. Unindustria garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in malafede censurando simili condotte e informando che tali segnalazioni sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

m) divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

n) facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

o) contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4, D.Lgs. attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

p) persona coinvolta o segnalato: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna o nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

q) ritorsione: 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;

r) avviso di ricevimento: l'avviso, che va dato al segnalante, contestualmente o entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, dell'avvenuta ricezione di questa, prima della verifica di procedibilità e ammissibilità.

s) seguito: l'azione intrapresa dal gestore del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

t) riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

u) conflitto di interessi: vale a dire quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione (tale conflitto può, ad. es, sussistere anche rispetto al soggetto esterno, nel caso in cui la gestione della piattaforma sia esternalizzata).

5. Ambito di applicazione soggettivo e soggetti legittimati a presentare le segnalazioni

Come già illustrato sopra, nelle definizioni, le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse –ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo– nonché su condotte volte ad occultarle, ad es. occultamento o distruzione di prove e si deve inoltre trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel “contesto lavorativo”.

Rispetto all’accezione da attribuire al “contesto lavorativo”, sia secondo il D.Lgs. che le LG ANAC, occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro “in senso stretto” con l’organizzazione. Occorre, infatti, considerare che le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con gli enti interessati, nel nostro caso con Unindustria, altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. Ci si riferisce, fra l’altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti, quotisti e soci degli stessi soggetti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Al riguardo, con riferimento agli azionisti, le LG ANAC chiariscono il perimetro di applicazione della disciplina e, in particolare, delle segnalazioni, precisando che si tratta di “coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell’esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella impresa”.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell’ambito di un rapporto giuridico poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Pertanto, a rilevare è l’esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l’ente nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

In conclusione, quanto ai soggetti legittimati a presentare la segnalazione, nell’ambito degli enti destinatari della disciplina in esame, le segnalazioni, secondo l’art.3 del D.Lgs possono essere fatte da: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo

In linea con quanto sopra, ai sensi della presente procedura, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni, i cd. segnalanti, sono i seguenti:

- tutti i dipendenti di Unindustria. La procedura si applica anche ai soggetti segnalanti le cui segnalazioni riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato purché acquisite durante il suo svolgimento, nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali, nonché nel periodo di prova;
- i lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che svolgono la propria attività per Unindustria;
- i tirocinanti;
- lavoratori, anche in distacco, o collaboratori che svolgono la propria attività per Unindustria fornendo servizi in favore di terzi;
- gli imprenditori associati e i loro rappresentanti;
- coloro che prestano la propria attività sotto la supervisione o la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori di Unindustria;
- i membri del Comitato di Presidenza, dei Collegio dei Probiviri, dei Revisori contabili, il DPO e altri organi previsti dalla legge.

6. Ambito di applicazione oggettivo e violazioni segnalabili

La nuova disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1, Dlgs 24/2023).

Quanto alle violazioni segnalabili -art.2 comma 1- per quanto riguarda il settore privato, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati e alle violazioni del Modello Organizzativo 231, nonché quelle riguardanti il diritto europeo nelle materie sottoindicate. Pertanto, le violazioni segnalabili nel settore privato sono:

1) Violazioni delle disposizioni normative nazionali

1.1. I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001;

1.2. Le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite (cfr. infra).

2) Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

2.1. illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al DLgs. e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

2.2. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.

Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

2.3. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;

2.4. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE.

7. Esclusioni

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni:

- **legate a un interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, ad es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica.

La nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere "tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviino gli scopi o che ne minino il corretto agire" (LG ANAC, pag. 27). Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto - ad es. in quanto lesive di principi o prescrizioni contenute nel Codice etico o nel regolamento del personale.

- **in materia di sicurezza e difesa nazionale;**

- **relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali**, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc, come servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente

Resta infine non toccata dalla nuova disciplina sul whistleblowing la normativa in materia di:

- i) informazioni classificate;
- ii) segreto medico e forense;
- iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini;
- v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura;
- vi) difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica;
- vii) esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

8. Contenuto della segnalazione ed elementi necessari

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. Inoltre, nel caso di utilizzo del canale analogico (vd. infra), è utile che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing – ad es. inserendo la dicitura “riservata al gestore della segnalazione” – soprattutto al fine di gestire correttamente l'eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore (cfr. infra par. sulla “Gestione della segnalazione”).

È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

9. I canali di segnalazione

Il D.Lgs. disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione. In particolare, quanto ai canali, si distinguono tre fattispecie:

- a) la segnalazione attraverso un canale interno all'ente, in più modalità, scritte e orali;
- b) la segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- c) la divulgazione pubblica.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

10. Il canale di segnalazione interno

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, gli enti pubblici e privati, rientranti nel perimetro di applicazione della disciplina sul whistleblowing, sono obbligati ad attivare un canale di segnalazione interno adeguato, che presenti i requisiti richiesti dalla normativa. Con il presente atto, Unindustria istituisce e regola il proprio canale di segnalazione interno, di seguito descritto.

10.1. Requisiti e strumenti. Canale in modalità scritta.

Il canale interno di segnalazione in Unindustria è istituito, come richiesto dalla normativa, nella seguente duplice modalità:

- a) Scritta
- b) Orale, con colloquio di persona

Quanto al canale di segnalazione scritto, in ottemperanza alla normativa e in accoglimento delle Linee Guida dell'ANAC e di Confindustria e considerando le garanzie di riservatezza imposte dalla normativa, esso è istituito con i seguenti requisiti:

- lettera raccomandata;
- la segnalazione deve essere inserita in 2 buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; 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".

L'indirizzo di destinazione della raccomandata è il seguente:

Unindustria

Via Andrea Noale 206 - 00155 Roma (RM)

Gestore segnalazione whistleblowing

10.2. Gestore del canale della segnalazione interna

Il gestore del canale di segnalazione interna è l'Area Organizzazione Interna - ufficio Amministrazione e Gestione del personale di Unindustria, d'ora in poi il gestore.

Unindustria si riserva la possibilità di eventuale coinvolgimento di altri soggetti, interni o esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione, con le medesime formalità del presente Regolamento. Unindustria potrà procedere direttamente di volta in volta alle conseguenti designazioni ai fini privacy oppure delegare specificamente il Gestore a procedere in tal senso.

Il gestore, per la specifica funzione di ricezione e trattamento delle segnalazioni, sarà dotato di autonomia e specificamente e adeguatamente formato.

Il requisito necessario dell'autonomia nella funzione di gestore, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto, è garantito in termini di:

- imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

In caso di conflitto di interessi, vale a dire quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione (tale conflitto può, ad. es, sussistere anche rispetto al soggetto esterno, nel caso in cui la gestione della piattaforma sia esternalizzata). Al riguardo, appare opportuno prevedere che, in tali situazioni, la segnalazione possa essere indirizzata, ad esempio, al vertice aziendale oppure a un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Per poter garantire un'efficace e tempestiva gestione della presente procedura, la ricezione di segnalazioni è sospesa per la durata delle chiusure collettive e per tutto il mese di agosto.

10.3. Contenuto della segnalazione

il segnalante deve fornire, in modo chiaro e completo, tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutare la fondatezza della segnalazione, indicando:

- i propri dati identificativi, nonché un recapito al quale comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni devono riportare solo i dati personali (riferiti, quindi, a una persona fisica identificata o identificabile) strettamente e obiettivamente necessari a verificarne la fondatezza e a garantirne la gestione. Qualora le segnalazioni contengano dati personali di assoluta e palese irrilevanza per la relativa gestione. Esse verranno immediatamente cancellate.

10.4. Ricezione

La normativa disciplina la gestione del canale di segnalazione prevedendo una procedura composta da diverse attività e fasi.

Al momento della ricezione della raccomandata, o di segnalazione tramite il canale con modalità verbali, il gestore dovrà:

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste
- procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza

Il concetto di riservatezza dell'identità del segnalante non va confuso con quello di anonimato. Le segnalazioni anonime non possono essere considerate whistleblowing (vedi sotto).

10.5. Avviso di ricevimento

Il gestore della segnalazione rilascia al segnalante l'avviso di ricevimento nel termine, previsto dalla normativa, di sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

Tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa. Tale avviso deve essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, la segnalazione sarà considerata non gestibile ai sensi della normativa, lasciando traccia di tale motivazione.

L'avviso di ricevimento, nel caso di segnalazione ricevuta tramite la modalità verbale (vedi sotto), è costituito dal rilascio di copia del verbale controfirmato.

10.6. Segnalazioni anonime

In assenza dell'indicazione dei dati identificativi del segnalante (segnalazione anonima) o del suo recapito per ricevere le comunicazioni successive, la segnalazione non sarà considerata e trattata come segnalazione whistleblowing.

Anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, il soggetto gestore potrà riservarsi di prenderla ugualmente in considerazione, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove le informazioni siano precise, concordanti, adeguatamente circostanziate e supportate da idonea documentazione.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere adeguatamente tracciate e archiviate e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Ciò in quanto il D.Lgs. prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

Infine, nel caso di segnalazioni anonime, le misure di protezione a tutela del segnalante (vedi infra) si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

10.7. Presentazione della segnalazione a soggetto diverso dal gestore

Il D.Lgs. (art. 4, co. 6) prevede che, qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing ad es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o dal richiamo della normativa nel testo della comunicazione – e possedendo i requisiti di ammissibilità per il resto, tale segnalazione vada trasmessa,

entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

10.8. Canale di segnalazione interno: modalità dell'incontro diretto

Il D.Lgs. prevede che il segnalante ha il diritto di richiedere, e l'organizzazione obblata vi è obbligata, un incontro diretto al gestore – ufficio o persona. Il gestore garantisce lo svolgimento dell'incontro con il segnalante entro il termine di 15 giorni lavorativi.

L'incontro non viene registrato. Dell'incontro il gestore stilerà un verbale che verrà sottoscritto dal soggetto dell'organizzazione che ha ricevuto la segnalazione e controfirmato e del quale è fornita copia al segnalante.

11. Esame preliminare

11.1. Verifica della procedibilità

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il gestore procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta.

Nello specifico, durante tale fase, il gestore delle segnalazioni valuta la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.

Innanzitutto, ai fini dell'identificazione della segnalazione come whistleblowing, le LG ANAC precisano che il segnalante deve dichiarare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione.

Il D.Lgs, come già illustrato nel presente Regolamento, definisce tutti i presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare una segnalazione interna. In altre parole, il Gestore deve verificare la procedibilità della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo del Decreto. Pertanto, per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza di tali presupposti, nello specifico:

- che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione
- e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria, dandone comunicazione al segnalante.

11.2. Verifica dell'ammissibilità

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

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

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

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

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Al riguardo, si ricorda che i dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione whistleblowing (Cfr. "Ricezione della segnalazione").

11.3. Segnalazioni improcedibili o inammissibili

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il gestore della segnalazione procede all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto (cfr. infra).

11.4. Istruttoria e accertamento delle segnalazioni procedibili e ammissibili

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria volta a valutarne la fondatezza, avente a oggetto fatti e condotte segnalate.

Il gestore assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale, inclusa la raccolta di altra documentazione e informazioni e l'audizione del segnalante e/o eventuali altri soggetti che possano utilmente riferire.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, dovranno essere garantite le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi (cfr. sopra "Gestore del canale della segnalazione interna").

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi dell'associazione interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria Il Gestore deve assicurare lo svolgimento delle necessarie attività di verifica, a titolo esemplificativo:

- analizza la segnalazione e la documentazione allegata;
- acquisisce direttamente gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- valuta le ulteriori opportune azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi vigenti, al fine di stabilire in modo oggettivo la fondatezza o meno della segnalazione, come richiesta di approfondimenti, intervento di audit o di fraud investigation, audizione del segnalante, e/o di terzi informati sui fatti;
- identifica le funzioni competenti da coinvolgere per lo svolgimento delle verifiche e coinvolge altre strutture aziendali
- richiede, ove necessario, il supporto di specialisti esterni come IT Specialist, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, per gli approfondimenti che non possono essere svolti in ambito interno, chiedendo la preventiva autorizzazione per il sostenimento dei relativi oneri finanziari;
- procede all'audizione e alla raccolta di informazioni di segnalante, terzi informati sui fatti, eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Qualora la segnalazione abbia a oggetto violazioni attinenti ai dati contabili, si opererà in sinergia con gli organi competenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, come il Collegio sindacale.

Tali attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente all'ufficio incaricato come Gestore, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione, come, ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti.

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

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza

espressamente previsti nella Procedura “whistleblowing” ed espressamente sanzionati dalla normativa. Qualora tali dati siano necessari all’indagine condotta da soggetti esterni, eventualmente coinvolti dal Gestore, sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal D.Lgs. in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy, in linea con quanto stabilito nell’atto organizzativo.

Il Gestore può richiedere al segnalante informazioni e/o documenti ulteriori che risultino necessari per le verifiche. Con riferimento ai dati personali – riferiti, quindi, a una persona fisica identificata o identificabile – il gestore si limiterà a raccogliere esclusivamente quei dati manifestamente utili al trattamento dello specifico contenuto della segnalazione. Al riguardo, il Gestore chiederà al segnalante di indicare espressamente l’esistenza e l’identità di altri soggetti che, in base alla normativa di riferimento, sono destinatari delle medesime tutele previste per il whistleblowing. In particolare, si tratta di:

- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate a esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel suo medesimo contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente. In linea con le Linee Guida Anac, tali soggetti sono coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e hanno con quest’ultimo un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante;
- enti presso i quali il segnalante lavora.

11.5. Conclusione dell’istruttoria

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

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti: a titolo esemplificativo, il management aziendale, Direttore Generale, l’ufficio legale, l’area lavoro, ecc. Al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

11.6. Provvedimenti decisionali

Eventuali provvedimenti decisionali collegati all'istruttoria sono individuati in coerenza con i regolamenti interni e lo statuto di Unindustria e rimessi ai soggetti competenti in base all'organigramma e allo statuto.

Nelle casistiche coinvolgono soggetti apicali, viene data evidenza e aggiornamento degli sviluppi agli organi competenti.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di utilizzo abusivo della presente Procedura, sono fonte di responsabilità, anche disciplinare, in particolar modo qualora venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale o volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di legge.

11.7. Archiviazione, conservazione, tracciabilità

Tutte le fasi dell'attività di accertamento saranno tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato.

Nel caso della scrivente organizzazione, essendo stato scelto il canale di posta analogica, tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione, ecc. dovrà essere correttamente archiviata in appositi archivi accessibili al solo gestore, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione. Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs., è obbligatorio durante le fasi di istruttoria, di accertamento della segnalazione e poi di archiviazione/conservazione, tutelare la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione. Viene assicurata:

- tracciabilità di segnalazioni, ricezione, istruttoria e valutazione
- conservazione della documentazione di riferimento con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza.
- Rispetto delle tempistiche di conservazione applicabili ai sensi dell'informativa sul trattamento dei dati personali, di cui all'Allegato 1

12. Riscontro al segnalante

Il gestore della segnalazione fornisce un riscontro al segnalante, nel termine previsto dalla normativa di tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o – in mancanza di tale avviso – entro i tre mesi successivi alla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

La normativa e le LG ANAC specificano che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo, se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria, sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

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

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli uffici / organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso, come richiesto dalle LG ANAC, con una successiva comunicazione il gestore informerà il segnalante anche del successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione:

- a) archiviazione o
- b) accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli enti/organi competenti

13. Tutela del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati

13.1. Premessa e campo di applicazione.

Uno dei principali cardini della disciplina del whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina. Unindustria, in ottemperanza agli obblighi previsti dal DLgs., protegge il segnalante con:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se

- la persona segnalante è stata successivamente identificata
- ha subito o potrebbe subire ritorsioni

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni (su cui cfr. *infra*), si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- *facilitatore*, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Al riguardo, le LG ANAC prevedono che "il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Ai sensi dell'art. 2, co. 1, n. 6), lett. h) del Decreto l'assistenza fornita dal facilitatore deve essere mantenuta riservata.
- *persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.* Sulla nozione di "stabile legame affettivo", le LG ANAC prevedono che "tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni, Confindustria, nelle sue Linee Guida, ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica;
- *colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.* Al riguardo, le LG ANAC prevedono che "Nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di "amicizia".

- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, sarebbe opportuno, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, prevedere la richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

13.2. La riservatezza dell'identità del segnalante

La prima tutela posta dal legislatore a favore del segnalante è l'obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del Whistleblower.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni. A tale obbligo sono tenuti:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l'ANAC;
- le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale: linee telefoniche, incontro diretto.

Pertanto, nel rispetto delle previsioni in materia di protezione dei dati personali, il canale interno della scrivente organizzazione è stato istituito e regolamentato con le adeguate misure che consentano di mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

La medesima garanzia di riservatezza è prevista in favore di:

- persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione
- facilitatori e altri soggetti, tra quelli indicati nella normativa di riferimento, con cui il segnalante ha un particolare rapporto e che ha indicato al Gestore

Unindustria garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza l'espresso consenso suo e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivabile dall'organizzazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'organizzazione di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti coinvolti nella procedura è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla normativa. In particolare, il D.Gs. prevede sanzioni amministrative applicate dall'ANAC che si aggiungono alle sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali.

13.3. Il divieto di ritorsioni e la protezione contro le ritorsioni

Il D.Lgs. vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati (es. colleghi di lavoro).

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal DLgs.

Questo implica da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

La norma fornisce un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo:

- 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;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Tra gli atti ritorsivi è stato specificato che vi sono le misure discriminatorie. Per misure discriminatorie si intendono, tra l'altro, le azioni disciplinari ingiustificate e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili e, in ogni caso, peggiori rispetto a quelle vissute in precedenza.

Pertanto, il soggetto

- che sia il segnalante o altro soggetto rientrante nelle categorie citate
- che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia,

può comunicarlo all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Secondo ANAC, l'esemplificazione di una ritorsione tentata può essere costituita dal licenziamento non andato a buon fine per mero vizio di forma. Un esempio di minaccia invece può essere costituito dalla prospettazione di un licenziamento o trasferimento avvenuta nel corso di un colloquio con il proprio datore di lavoro o la riunione in presenza di più persone in cui si sia discusso il licenziamento del segnalante o di una delle persone tutelate.

In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, ne accerterà la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione, avvierà il procedimento sanzionatorio. Per maggiori dettagli sul procedimento di gestione della comunicazione sugli atti ritorsivi, si rinvia al Regolamento adottato dall'ANAC.

Nel caso di provvedimento sanzionatorio dell'ANAC, qualora le ritorsioni accertate siano state commesse, nel contesto lavorativo del settore privato, informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee²⁰ rispetto alla

segnalazione/denuncia. Secondo ANAC, ad esempio, è da escludere l'intento ritorsivo quando la misura contestata dal segnalante sia stata adottata anche nei confronti di soggetti estranei alla segnalazione oppure ancora quando il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in passato.

Questa presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante.

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

Il D.Lgs. prevede che l'ANAC applichi sanzioni amministrative pecuniarie, quando accerti che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni.

13.4. Le limitazioni di responsabilità per il segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta dal D.Lgs. al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il D.Lgs. pone tuttavia due condizioni all'operare delle limitazioni di responsabilità:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;

2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Dunque, la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti avvenuti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato - come ad es. in caso di accesso abusivo a un sistema informatico o un atto di pirateria informatica - resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

13.5. Rinunce e transazioni

Il DLgs. vieta, in generale, rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni. Tale previsione, sottraendo in parte la disponibilità del diritto dalla sfera del beneficiario della tutela, risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower.

La norma consente, tuttavia, al segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

13.6. Perdita della protezione da parte del segnalante

Il segnalante perde la protezione: i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Al riguardo, l'ANAC ha specificato che la tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

Infine, si ricorda che, come già detto, di fronte a una segnalazione anonima, il decreto prevede che la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

In generale, pertanto si ritiene che la disciplina sulle misure di protezione mette in luce la centralità della procedura interna di segnalazione, la cui funzione è quella di garantire le protezioni accordate al segnalante dalla legge, ma anche quella di informare e rendere consapevoli i potenziali segnalanti delle condizioni di operatività delle protezioni previste a loro tutela.

Parimenti, anche le funzioni degli enti maggiormente coinvolte, nonché l'organo destinatario delle segnalazioni, dovranno tenere in grande attenzione nell'espletamento delle proprie attività, il potenziale carattere ritorsivo di alcuni atti, comportamenti od omissioni posti in essere nei confronti del personale.

14. Tutela del segnalato.

Unindustria, in attuazione della normativa di riferimento, estende al segnalato le stesse garanzie di riservatezza riconosciute al segnalante, fatta salva ogni ulteriore ipotesi di legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il Comitato valuta l'opportunità e le modalità con cui informare il segnalato dell'esistenza della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza rispetto all'identità del segnalante e considerata la necessità di non pregiudicare le esigenze di accertamento.

In ogni caso, il segnalato ha diritto di essere sentito nel corso dell'istruttoria, anche producendo documentazione a supporto delle proprie osservazioni.

15. Whistleblowing e trattamento dei dati personali.

15.1. Premessa.

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano in capo all'ente il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

Pertanto, nella definizione del canale di segnalazione interna, occorre prestare particolare attenzione al rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy),

affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

Il D.Lgs. contiene diverse disposizioni in materia di protezione dei dati personali, volte, da un lato, a definire il ruolo degli enti che attivano il canale di segnalazione interna e dei soggetti coinvolti nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni (art. 12, co. 2 e art. 13, co. 4, 5, e 6) e, dall'altro, a indirizzare l'impostazione dei modelli di ricevimento e gestione delle segnalazioni (art. 12, co. 1 e art. 13, co. 1, 2, 3 e 6 e art. 14).

Di seguito, sono fornite le istruzioni e le informazioni a tutti gli interessati relative a:

- a) l'inquadramento dei trattamenti dipendenti dal ricevimento e della gestione di una segnalazione;
- b) l'individuazione e formalizzazione dell'organigramma privacy relativo al canale di segnalazione interna;
- c) l'impostazione e l'esecuzione dei trattamenti conseguenti alle segnalazioni.

15.2 Inquadramento dei trattamenti dipendenti dal ricevimento e della gestione di una segnalazione.

Come anticipato, il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo all'ente un trattamento dei dati personali:

- di natura comune, di natura particolare (ex "dati sensibili") e giudiziari (quali condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti e nei documenti a essa allegati (Cfr. Parere del Garante privacy sullo "Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", provv. 6 luglio 2023, n. 304, di seguito, "Parere del Garante privacy");
- relativi a tutte le persone fisiche – identificate o identificabili – a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), c.d. interessati;
- necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina whistleblowing la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento ex art. 6, par. 1, lett. c) e parr. 2 e 3, art. 9, par. 2, lett. b) e artt. 10 e. 88 del GDPR (cfr. Parere del Garante privacy);
- realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni (art. 12, co. 1 del Decreto);
- che, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dal Decreto,

presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati (cfr. Parere del Garante privacy) e, pertanto, deve essere preceduto da una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA (art. 13, co. 6 del Decreto e artt. 35 e 36 del GDPR);

rispetto al quale, l'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (art. 13, co. 3 del Decreto e art. 2-undecies del Codice privacy).

Al pari degli altri trattamenti dei dati personali, anche quello relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni deve essere censito nel registro delle attività di trattamento in conformità all'art. 30 del GDPR. Pertanto, a seguito della implementazione del canale di segnalazione interna, si effettua l'aggiornamento del citato registro.

15.3. Ruoli privacy nel canale di segnalazione interna

Il D.Lgs. individua i ruoli ai fini della normativa data protection degli enti che attivano il canale di segnalazione interna e dei soggetti coinvolti nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni.

Gli enti, come la scrivente organizzazione, che attivano il canale interno, effettuano i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di titolari del trattamento (art. 13, co. 4 del D.Lgs.). È, pertanto, sull'ente interessato che, in via generale, ricade la responsabilità di tali trattamenti e, in particolare, della loro conformità alla disciplina sulla protezione dei dati personali.

Quanto alle persone fisiche preposte alla ricezione e/o alla gestione della segnalazione, esse trattano i dati in qualità di soggetti autorizzati al trattamento e, pertanto, possono trattare i dati solo se espressamente autorizzati e previamente istruiti in tal senso dal titolare ovvero dal responsabile ai sensi dell'art. 29, dell'art. 32, par. 4 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice privacy (art. 12, co. 2 del D.Lgs.).

Con riferimento all'operato dei soggetti autorizzati, le LLGG prevedono di tracciare ove possibile, lo svolgimento delle loro attività, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione e assicurare le garanzie a tutela del segnalante. Ad ogni modo, deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità ovvero all'attività del segnalante.

15.4 Impostazione ed esecuzione dei trattamenti conseguenti alle segnalazioni

Ai fini della impostazione dei canali di segnalazione interna, il D.Lgs., oltre a rinviare al GDPR, ai relativi principi e al Codice privacy, detta specifiche garanzie per i trattamenti conseguenti alle segnalazioni.

In particolare, il D.Lgs. dà specifica attuazione ai principi di:

- a) trasparenza (art. 5, par. 1, lett. a) del GDPR: i dati personali sono trattati in modo trasparente nei confronti dell'interessato). I titolari del trattamento delle segnalazioni whistleblowing rilasciano ai possibili interessati un'idonea informativa sul trattamento dei dati personali (art. 13, co. 4 del D.Lgs.), recante, tra le altre, le informazioni su:
 - i) il titolare del trattamento e i relativi dati di contatto;
 - ii) la finalità del trattamento (v. supra);
 - iii) la base giuridica del trattamento (v. supra);
 - iv) le modalità del trattamento;
 - v) l'ambito del trattamento e i soggetti cui sono comunicati i dati (es. responsabili, autorizzati del trattamento),
 - vi) il periodo di conservazione dei dati personali (v. infra).

Con riferimento all'obbligo di rendere l'informativa, le LLGG precisano che nella fase di acquisizione della segnalazione e della eventuale successiva istruttoria non devono essere fornite informative specifiche ai soggetti diversi dal segnalante. L'obiettivo è evitare che l'attivazione di flussi informativi dai quali è possibile dedurre il coinvolgimento della persona in una segnalazione possa vanificare le tutele per la riservatezza previste dal D.Lgs.

- b) limitazione delle finalità (art. 5, par. 1, lett. b) del GDPR: i dati personali sono raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità), prevedendo che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse (art. 12, co. 1 del D.Lgs.);
- c) minimizzazione dei dati (art. 5, par. 1, lett. c) del GDPR: i dati personali sono adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati), prevedendo che i dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica segnalazione non siano raccolti o, in caso di raccolta accidentale, siano prontamente cancellati (art. 13, co. 2 del D.Lgs.). Al riguardo, le LLGG precisano che il principio di minimizzazione previsto dal D.Lgs. Whistleblowing debba essere interpretato in modo restrittivo e che, pertanto, l'art. 13, co. 2 del D.Lgs. debba applicarsi ai soli casi in cui sia palese la assoluta irrilevanza di parti della segnalazione che contengono dati

personali rispetto alla vicenda segnalata, restando salve le norme in materia di conservazione degli atti (v. infra);

- d) limitazione della conservazione (art. 5, par. 1, lett. e) del GDPR: i dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati), prevedendo espressamente che le segnalazioni e la relativa documentazione siano conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14, co. 1 del Decreto);
- e) integrità e riservatezza (art. 5, par. 1, lett. f) del GDPR: i dati personali sono trattati 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), prevedendo che l'individuazione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento e promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia (art. 4, co. 1 e art. 13, co. 6 del D.Lgs.).

Per la definizione dei modelli di ricevimento e gestione delle segnalazioni, sono rilevanti inoltre i principi di:

- privacy by design e privacy by default (art. 25 del GDPR), che impongono di considerare le garanzie di protezione dei dati personali sin dalla progettazione del canale di segnalazione (privacy by design) e di assicurare che per impostazione predefinita (privacy by default) siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione e che tali dati non siano resi accessibili, in via automatica, a un numero indefinito di soggetti;
- riservatezza, su cui si basa l'intera disciplina whistleblowing. A tal fine, in ottemperanza a quanto indicato dalle LLGG, è garantito il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione.

16. La formazione

In ottemperanza al D.Lgs Whistleblowing, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, gli enti che implementano il whistleblowing sono obbligati a sensibilizzare – anche attraverso attività di formazione e informazione – i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

A tal fine, ai sensi del D.Lgs. sono vigenti i seguenti oneri formativi e informativi:

- per l'art. 4, co. 2, del D.Lgs., gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione devono ricevere una specifica formazione relativa alla gestione del canale;
- per l'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione mettono a disposizione della persona segnalante – personale interno, consulenti esterni, soci, azionisti e quotisti, Partner commerciali, fornitori (per il dettaglio dei soggetti cui si applicano le disposizioni del Decreto, cfr. art. 3, comma 3, D. Lgs. 24/2023).

In particolare, la formazione del personale che gestisce il canale di segnalazione è di fondamentale importanza per assicurare che le segnalazioni ricevute siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili. A tal fine, il personale cui è affidata la gestione del canale di segnalazione riceve un'adeguata formazione in relazione in particolare agli argomenti chiave:

- 1) aspetti normativi, che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel Decreto, con specifico focus in merito agli adempimenti che devono essere svolti dal personale cui è affidata la gestione del canale di segnalazione – ad esempio, le attività previste dall'art. 5 del Decreto – nonché rispetto agli adempimenti in ambito Data Protection;
- 2) procedure e presupposti: approfondita panoramica delle policies, delle procedure e delle modalità operative adottate, anche per prassi, dall'impresa per la gestione del canale di segnalazione – ad esempio, le fasi di gestione delle segnalazioni dal momento della ricezione, alla successiva attività di istruttoria e riscontro al segnalante;
- 3) principi generali di comportamento: al fine di favorire una adeguata comprensione e consapevolezza di alcuni principi generali quali, ad esempio:
 - a) confidenzialità e riservatezza: necessità di applicare opportune misure tecniche e organizzative da parte del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni, al fine di salvaguardare la confidenzialità delle informazioni durante tutto il processo di gestione delle segnalazioni;
 - b) etica ed integrità: promozione di un ambiente etico e integro all'interno dell'impresa, nonché in merito all'importanza di agire con onestà, trasparenza e responsabilità nella gestione delle segnalazioni;
 - c) ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione: sensibilizzazione del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni circa l'ascolto attivo, la comunicazione empatica e la comprensione degli aspetti psicologici connessi alla gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo alle interloquazioni con la persona segnalante, nonché in merito alle opportune ed adeguate pratiche di collaborazione in

team con le altre funzioni aziendali coinvolte nella gestione della segnalazione (ad esempio, funzione legale, ufficio del personale, Direzione).

La formazione viene erogata con cadenza periodica ed è assicurata in merito alle tematiche esposte anche a tutto il personale interno -ivi compresa la disciplina sul trattamento dei dati personali), così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal D.Lgs., nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.

17. Ottemperanza agli obblighi informativi

In ottemperanza al D.Lgs., con l'emanazione del presente Regolamento sono messe a disposizione di tutti gli interessati, dei potenziali segnalanti ai sensi della normativa sul whistleblowing e dei potenziali interessati ai sensi del GDPR e della normativa sulla tutela dei dati personali, le necessarie e chiare informazioni circa:

- il canale,
- le procedure
- i presupposti per effettuare le segnalazioni, interne o esterne.
- soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne
- soggetti legittimati a effettuare le segnalazioni;
- soggetti che godono delle misure di protezione riconosciute dal Decreto;
- violazioni che possono essere segnalate;
- presupposti per effettuare la segnalazione interna o esterna;
- indicazioni sul canale di segnalazione implementato dall'impresa, e le relative istruzioni circa le modalità di funzionamento dello stesso, nonché quello esterno gestito da ANAC;
- procedure che la persona segnalante deve seguire per effettuare in maniera corretta una segnalazione, come gli elementi che la segnalazione deve contenere;
- soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne;
- attività che, una volta correttamente effettuata la segnalazione, devono essere svolte dal soggetto che ha ricevuto e che gestisce la segnalazione;
- tutele riconosciute dal D.Lgs. al segnalante e agli altri soggetti che godono di protezione ai sensi dell'art. 3;
- condizioni al verificarsi delle quali è esclusa la responsabilità del segnalante (anche in sede penale, civile o amministrativa) previste dall'art. 20 del Decreto;

Unindustria

È fatto obbligo al personale Unindustria e tutti gli interessati dalla normativa di riferimento di ottemperare alle prescrizioni previste dal presente Regolamento.

Unindustria, 15.12.2023

APPENDICE 1

Il canale esterno e la divulgazione pubblica

Si rendono edotti e informati tutti gli interessati dal presente Regolamento, anche in ottemperanza agli obblighi informativi previsti dal D.Lgs., che, come accennato, accanto al canale di segnalazione interna, quale quello implementato dalla scrivente organizzazione, sono previsti dalla normativa anche la segnalazione esterna e la divulgazione, su cui si forniscono in questa sede alcune informazioni.

L'articolo 7 del Decreto attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile non solo ai soggetti appartenenti al settore pubblico ma anche al settore privato, che sia idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

La nuova disciplina amplia, dunque, rispetto al passato le competenze dell'ANAC anche al settore privato, realizzando una maggiore uniformità di disciplina tra enti pubblici e privati e creando, al contempo, un'inedita interazione tra imprese private e Autorità nella gestione della segnalazione.

L'articolo 15 del Decreto stesso introduce, invece, in attuazione dei principi della direttiva, una nuova forma di segnalazione attraverso la divulgazione pubblica (su cui v. infra).

Come già detto, anche al fine di scongiurare il rischio di ricorso a tali canali in assenza dei relativi presupposti, una particolare attenzione va posta alle caratteristiche dei diversi canali, le condizioni per il loro utilizzo e le conseguenze di un uso improprio degli stessi.

Le condizioni per la segnalazione esterna

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC, devono sussistere alcune condizioni, ai sensi dell'art. 6 del Decreto. In particolare, il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata, condizione, questa, che non è presente presso la scrivente organizzazione;
- ii) la segnalazione non ha avuto seguito;
- iii) ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;

- iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Rispetto a tali condizioni, le LG chiariscono, in primo luogo, che la segnalazione esterna è possibile quando il canale interno, laddove obbligatorio, non è stato attivato o non è conforme alle prescrizioni del decreto, con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati. Inoltre, le LG, prevedono che, negli enti per i quali non è obbligatoria l'istituzione del canale interno, il segnalante non è considerato un whistleblower ai fini del decreto e non può conseguentemente trasmettere segnalazioni ad ANAC.

Con riguardo alle altre condizioni nelle LG ANAC viene, altresì, specificato che la segnalazione può aver luogo quando:

- la segnalazione interna non ha avuto seguito. Tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal D.Lgs. alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione⁸, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Ciò implica che non sussiste un diritto del segnalante al buon esito della segnalazione, ma soltanto un diritto di essere informato sull'attività svolta. Sul punto, le LG ANAC precisano che "È sufficiente che anche solo una delle attività ivi indicate (verifica ammissibilità, svolgimento istruttoria, comunicazione esiti) non sia stata effettuata per poter ritenere integrato il "mancato seguito" e, quindi, per poter accedere legittimamente al canale esterno".
- sussistano fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito, ad esempio, per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi. La segnalazione esterna è ammessa anche quando vi siano fondati motivi per ritenere che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione, come ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'ente. In ogni caso, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna per il timore di ritorsioni o di trattamento inadeguato della segnalazione devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di

un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

La presentazione e la gestione delle segnalazioni all'ANAC

In attuazione del potere/dovere a essa attribuito, l'ANAC, ha disciplinato, nelle LG e nell'apposito Regolamento (Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023) le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo che le stesse possono essere effettuate soltanto dalle persone fisiche legittimate ai sensi del D.Lgs (non potranno, invece, essere effettuate, ad esempio, segnalazioni da parte di rappresentanti di organizzazioni sindacali).

Con riguardo alle modalità di presentazione, le segnalazioni possono essere effettuate:

a) tramite piattaforma informatica, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione.

In linea con quanto già previsto nel 2021, a tal fine si prevede infatti che i dati della segnalazione siano crittografati e i dati del segnalante siano oscurati e segregati in apposita sezione della piattaforma, in modo da renderli inaccessibili anche all'ufficio istruttore di ANAC. Sempre al fine di garantire la massima riservatezza si prevede, inoltre, la figura del Custode delle identità.

Quest'ultimo è il soggetto che, su esplicita e motivata richiesta del Dirigente dell'Ufficio Whistleblowing interno ad ANAC, consente di accedere all'identità del segnalante, la quale tuttavia non è nota al custode stesso;

b) oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore. Quest'ultimo è un componente dell'Ufficio ANAC competente, che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione;

c) tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore. Nel Regolamento è precisato che per ricorrere all'incontro diretto è necessaria una richiesta motivata.

Si prevede che per essere ammissibile nella segnalazione devono essere indicati: la denominazione e i recapiti del whistleblower; i fatti oggetto di segnalazione e l'Amministrazione o Ente in cui essi sono avvenuti; l'Amministrazione o l'Ente nel cui contesto lavorativo il whistleblower opera e il profilo professionale da quest'ultimo

rivestito; la descrizione sintetica delle modalità con cui il whistleblower è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

La segnalazione esterna è considerata, inoltre, inammissibile per i seguenti motivi:

- i) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a), del Decreto;
- ii) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- iii) manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- iv) accertato contenuto generico della segnalazione esterna, tale cioè da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione;
- v) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione esterna;
- vi) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione esterna;
- vii) sussistenza di violazioni di lieve entità.

L'Ufficio Istruttore di ANAC può valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità, prevedendo anche la possibilità di integrazione istruttoria, ove necessario, tramite il canale dedicato. Qualora la segnalazione non sia dichiarata inammissibile l'ufficio può trasmettere la segnalazione e la documentazione allegata agli uffici di vigilanza dell'Autorità competenti per materia. Se le segnalazioni ricevute riguardano, invece, violazioni che non rientrano nella competenza di ANAC, l'Ufficio istruttore deve provvedere a inviare la relativa segnalazione all'autorità amministrativa competente oppure all'autorità giudiziaria (in caso di illeciti penali o erariali). Di tale trasmissione deve essere informato il segnalante. L'autorità che riceve la segnalazione, a sua volta, sarà tenuta a svolgere l'istruttoria, garantendo la riservatezza circa l'identità del segnalante e degli eventuali soggetti coinvolti.

In ogni caso, l'Ufficio entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento, comunica al segnalante:

- i) l'archiviazione predisposta o che intende predisporre;
- ii) la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che intende effettuare;
- iii) l'attività già svolta dall'Ufficio di vigilanza competente interno all'Autorità o l'attività che quest'ultimo intende svolgere. Infine, laddove nei termini di cui al precedente comma l'Ufficio non abbia comunicato la determinazione definitiva sul seguito della segnalazione, ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso comunica alla persona segnalante l'esito finale della gestione della segnalazione, che può

consistere nell'archiviazione, nelle risultanze istruttorie dell'Ufficio di vigilanza competente o nella trasmissione alle Autorità competenti.

La procedura della divulgazione pubblica

La normativa introduce anche la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione. Si tratta di una novità estremamente delicata per imprese e altri enti, in ragione delle potenzialità lesive per l'ente di una denuncia effettuata in assenza di giustificati motivi o di fondati elementi di prova. I potenziali effetti lesivi possono inoltre essere acuiti dal fatto che la divulgazione può essere effettuata non solo attraverso la stampa, ma anche attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, quali ad esempio i social network e i nuovi canali di comunicazione (ad es. Facebook, Twitter, ecc.), i quali non sono presidiati da discipline specifiche, regole deontologiche e controlli da parte di apposite autorità di vigilanza. Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

Nelle LG si precisa, infine, che ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre tutele previste dal decreto. Mentre se lo stesso ricorre a pseudonimo o nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione 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 se ha subito ritorsioni. Sebbene sul punto nulla sia detto espressamente, anche questa puntualizzazione sembra confermare l'idea che, in via generale, spetti all'ANAC valutare se effettivamente la divulgazione pubblica sia stata legittimamente effettuata e nel rispetto dei presupposti richiesti dalla norma.

APPENDICE 2

Norme e atti di riferimento

1. Riferimenti interni

- Codice Etico;
- Statuto;
- Regolamento d'attuazione
- Social Media Policy
- Regolamento del personale.

I documenti di cui sopra sono disponibili sulla Intranet nella sezione "Documenti".

2. Riferimenti normativi e amministrativi

- 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

In Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 305/17 del 26.11.2019

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937>

- Decreto Legislativo n° 24/2023

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. (23G00032)

In GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>

- REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE

(regolamento generale sulla protezione dei dati)

In Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L119/1 del 4. 5.2016

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2016.119.01.0001.01.ITA&toc=OJ%3AL%3A2016%3A119%3AFULL

<https://www.garanteprivacy.it/documents/10160/0/Regolamento+UE+2016+679.+Arricchito+con+riferimenti+ai+Considerando+Aggiornato+alle+rettifiche+pubblicate+sulla+Gazzetta+Ufficiale++dell%27Unione+europea+127+del+23+maggio+2018>

- DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

In GU Serie Generale n.140 del 19-06-2001

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/06/19/001G0293/sg>

- Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Linee Guida whistleblowing approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023

In GU Serie Generale n.172 del 25 luglio 2023

<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

- Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac - del. n. 301 - 12.07.2023
- Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24. Delibera n. 301 del 12 luglio 2023.

In GU - Serie Generale n.164 del 15 luglio 2023

<https://www.anticorruzione.it/-/regolamento-segnalazioni-esterne-ed-esercizio-potere-sanzionatorio-anac-del.301.2023>

ALLEGATO 1

Informativa sul trattamento dei dati personali nella procedura Whistleblowing

Ai sensi del Regolamento Ue n. 679/2016 (c.d. GDPR), in questa sezione vengono fornite le informazioni in merito al trattamento dei dati personali nell'ambito della gestione delle segnalazioni ricevute ai sensi della presente procedura. Tali informazioni non riguardano le segnalazioni effettuate mediante canale esterno o divulgazione pubblica.

Titolare del trattamento

Unindustria, con sede legale in Via Andrea Noale, 206, 00155 Roma, e-mail:

privacy@Unindustria.it

Interessati e fonte dei dati

Nei limiti delle finalità e delle modalità definite nella presente informativa, sono oggetto di trattamento:

1. i dati del segnalante, forniti direttamente da quest'ultimo per l'invio della segnalazione;
2. i dati del segnalato, forniti dal segnalante all'interno della segnalazione e/o acquisiti nel corso delle necessarie attività istruttorie (es. terzi intervistati) e/o forniti dallo stesso segnalato eventualmente sentito durante la procedura di gestione della segnalazione;
3. i dati del facilitatore, forniti dal segnalante all'interno della segnalazione e/o forniti dallo stesso interessato durante la procedura di gestione della segnalazione;
4. i dati delle persone a diverso titolo menzionate e/o coinvolte nella procedura di gestione della segnalazione, forniti dal segnalante all'interno della segnalazione e/o acquisiti nel corso delle necessarie attività istruttorie (es. terzi intervistati) e/o forniti dallo stesso interessato durante la procedura di gestione della segnalazione.

Tipologie di dati trattati

Nei limiti delle finalità e delle modalità definite nella presente informativa, sono oggetto di trattamento:

1. dati personali comuni, quali, ad esempio, i dati identificativi degli interessati, i dati di contatto del segnalante, i dati relativi al relativo ruolo/mansione lavorativa dell'interessato, i dati contenuti nel documento di identità del segnalante;
2. categorie particolari di dati personali di cui all'art. 9 del GDPR, quali, ad esempio, le informazioni relative a condizioni di salute dell'interessato, le opinioni politiche dell'interessato, le convinzioni religiose e l'appartenenza sindacale dell'interessato;

3. dati personali relativi a condanne penali e reati di cui all'art. 10 del GDPR.

Nell'ambito della procedura di segnalazione, saranno raccolti esclusivamente i dati personali manifestamente utili al trattamento della specifica segnalazione, pertanto, Unindustria invita a trasmettere solo i dati personali strettamente e obiettivamente necessari a verificare la fondatezza della segnalazione medesima e a garantirne la gestione. I dati personali di assoluta e palese irrilevanza per la gestione della segnalazione saranno prontamente cancellati.

Finalità e base giuridica del trattamento

I dati personali saranno trattati esclusivamente per:

1. gestire le segnalazioni, svolgere le opportune attività di verifica e adottare i conseguenti provvedimenti decisionali;
2. esigenze di esercizio, difesa o accertamento dei diritti di Unindustria in relazione e/o in conseguenza alla ricezione delle segnalazioni.

La base giuridica del trattamento è costituita da:

- a) l'adempimento di un obbligo legale cui è soggetto il Titolare (obbligo di istituire un canale di segnalazione ai sensi del D. Lgs n. 24/2023); pertanto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, par. 1, lett. c) e parr. 2 e 3, dell'art. 9, par. 2, lett. b), dell'art. 10 e dell'art. 88 del GDPR, il trattamento non necessita del consenso dell'interessato;
- b) il consenso del segnalante per: i) la rivelazione della sua identità e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni; ii) la registrazione delle segnalazioni raccolte tramite il sistema di messaggistica vocale; iii) la registrazione dell'eventuale incontro diretto richiesto dal segnalante;
- c) il perseguimento del legittimo interesse del Titolare o di terzi, rappresentato dal diritto di accertare, esercitare e difendere i propri diritti in ogni sede competente; pertanto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, par. 1, lett. f) del GDPR, il trattamento non necessita del consenso dell'interessato. Il trattamento per le finalità basate sul legittimo interesse del Titolare non è obbligatorio e l'interessato può opporsi all'utilizzo dei suoi dati, salvo il caso in cui il Titolare dimostri la presenza di motivi legittimi cogenti per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto ai sensi dell'art. 21 del GDPR.

Natura del conferimento dei dati personali

Il conferimento dei dati identificativi e di contatto del segnalante è necessario ai fini della presentazione e della gestione della segnalazione; un eventuale rifiuto a conferirli pregiudica la valutazione della segnalazione.

Modalità, ambito e durata del trattamento

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato con modalità cartacee e, per le segnalazioni raccolte tramite il sistema di messaggistica vocale, anche tramite modalità informatizzate.

I dati personali saranno trattati esclusivamente dai membri del Comitato Whistleblowing, preposti alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni e appositamente autorizzati al trattamento. I membri del Comitato whistleblowing agiscono sulla base di specifiche istruzioni fornite da Unindustria in ordine alle finalità e alle modalità del trattamento e che li impegnano alla riservatezza, alla confidenzialità e alla sicurezza dei dati.

I dati personali potranno essere comunicati a strutture esterne, che svolgono per conto di Unindustria compiti di supporto (es. servizi informatici), nella loro qualità di Responsabili del trattamento, cui sono state impartite apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e imposti obblighi di riservatezza, confidenzialità e sicurezza dei dati.

Ove strettamente necessario ai fini dello svolgimento dell'istruttoria delle segnalazioni, i dati personali potranno essere comunicati a:

- i) il personale interno di volta in volta individuato come competente a supportare le verifiche e appositamente autorizzato al trattamento dal membro del Comitato whistleblowing preposto, che provvederà, altresì, a fornire apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e a impegnarli ad adeguati obblighi di riservatezza, confidenzialità e sicurezza dei dati;
- ii) soggetti esterni (es. società di consulenza) di volta in volta individuati come necessari per supportare le verifiche e appositamente designati quali Responsabili del trattamento dal membro del Comitato whistleblowing preposto, che provvederà, altresì, a fornire apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e a impegnarli ad adeguati obblighi di riservatezza, confidenzialità e sicurezza dei dati.

Per l'adempimento di obblighi di legge o per dare seguito alle disposizioni impartite da Autorità a ciò legittimate, i dati personali potranno, altresì, essere comunicati a soggetti pubblici (es. Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia, ANAC), che svolgeranno le rispettive attività di trattamento in qualità di autonomi titolari.

Inoltre, in caso di esigenze di esercizio, difesa o accertamento dei diritti di Unindustria in relazione e/o in conseguenza alla ricezione delle segnalazioni, i dati potranno essere comunicati a professionisti (es. avvocati, consulenti). I dati personali non saranno

oggetto di diffusione e, pertanto, mai pubblicati, esposti o messi a disposizione/consultazione di soggetti indeterminati.

I dati personali saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvi i casi in cui, prima della scadenza del periodo di conservazione, siano avviati procedimenti precontenziosi e/o contenziosi, anche disciplinari, derivanti da una segnalazione. In quest'ultimo caso il periodo di conservazione dei dati seguirà il percorso del relativo procedimento precontenzioso e/o contenzioso.

Al termine del periodo di conservazione, i dati personali saranno cancellati o conservati in una forma che non consenta l'identificazione dell'interessato (es. anonimizzazione irreversibile).

Diritti degli interessati

In qualsiasi momento, gli interessati hanno il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la relativa cancellazione. È, altresì, possibile richiedere la limitazione del trattamento e la portabilità del dato ovvero opporsi al trattamento. Queste richieste potranno essere rivolte a Unindustria, Via Andrea Noale, 206, 00155 Roma, e-mail: privacy@Unindustria.it.

Inoltre, nel caso in cui si ritenga che il trattamento sia stato svolto in violazione della normativa sulla protezione dei dati personali, è riconosciuto il diritto di presentare reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Piazza Venezia, 11 - 00187 - Roma.

Al riguardo, si informa che, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 1, lett. f) del D. Lgs n. 196/2003 (c.d. Codice privacy), i predetti diritti non possono essere esercitati da parte di alcuni interessati coinvolti nella segnalazione (es. segnalati e/o altre persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione), qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. In particolare, l'esercizio di tali diritti potrà essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato, al fine di salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante. In tali casi, gli interessati potranno rivolgersi, con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy, all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.