



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

ROMA

**REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI
SEGNALAZIONE INTERNO -
“WHISTLEBLOWING”**

Dicembre 2023

INDICE

1. PREMESSA.....	2
2. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	2
3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO.....	4
4. CANALE INTERNO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	5
5. MISURE DI PROTEZIONE.....	9
6. SANZIONI	15
7. RINUNCE E TRANSAZIONI	15
MODULO DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI - WHISTLEBLOWING.....	16

1. PREMESSA

Il D.lgs. n. 24/2023 del 10 marzo 2023 (di seguito anche il "Decreto *Whistleblowing*" o il "Decreto"), di attuazione della direttiva europea 2019/1937, disciplina la protezione dei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, Confcommercio Roma si è dotata del presente Regolamento al fine di fornire tutte le indicazioni necessarie per la presentazione di segnalazioni tramite i canali interni attivati dall'Associazione e per la corretta gestione delle stesse, garantendo riservatezza e protezione al segnalante (c.d. *whistleblower*).

In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- l'ambito di applicazione oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- i soggetti che possono effettuare la segnalazione;
- i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- il canale di segnalazione interno e la procedura di gestione delle segnalazioni;
- le misure di protezione previste a tutela del segnalante.

Nella predisposizione del presente Regolamento, Confcommercio Roma si è ispirata a quanto previsto dalla Linee guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e recanti "*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*".

2. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

2.1. COSA SI PUÒ SEGNALARE

Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, possono essere oggetto di segnalazione tutti i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Associazione, di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 di Confcommercio Roma e dei documenti allegati allo stesso;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali 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;

- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del TFUE (es. frodi o attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE);
- atti o omissioni che riguardano il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali di cui all'art. 26, par. 2, del TFUE (sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, 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);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Si precisa che, ai sensi delle previsioni di cui agli artt. 2 e 3 del Decreto *Whistleblowing*, le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione da parte dei soggetti che operano nell'ambito dell'Associazione sono solo quelle relative a **comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Confcommercio Roma e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi di tale normativa**¹.

2.2. COSA NON SI PUÒ SEGNALARE

Il Decreto *Whistleblowing* disciplina anche le informazioni che non possono essere oggetto di segnalazione. In particolare, le segnalazioni escluse dall'applicazione della normativa sono:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del soggetto segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, etc.);
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto *Whistleblowing* ovvero da

¹ Si fa riferimento, in particolare, all'art. 2, co. 1, lett. a), n. 2 e all'art. 3, co. 2, lett. b) del Decreto secondo i quali i "soggetti del settore privato" che non hanno raggiunto nell'ultimo anno la media di 50 lavoratori subordinati e che rientrano nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 e hanno adottato il modello di organizzazione e gestione ivi previsto possono effettuare solo le segnalazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello ivi previsto ed esclusivamente tramite il canale di segnalazione interno.

quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva 2019/1937, seppure non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto *Whistleblowing*, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;

- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Inoltre, non sono ricomprese tra le informazioni che possono essere oggetto di segnalazione ai sensi del Decreto *Whistleblowing* e del presente regolamento: (i) le notizie palesemente prive di fondamento, (ii) le informazioni che sono già di dominio pubblico, (iii) le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o "voci di corridoio" scarsamente attendibili.

2.3. ELEMENTI NECESSARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere **informazioni precise e circostanziate** al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverla, i quali, in ogni caso, hanno facoltà di chiedere elementi integrativi laddove quanto segnalato non sia adeguatamente dettagliato.

Dal contenuto della segnalazione devono risultare chiaramente:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione del fatto con l'indicazione di tutti i particolari ritenuti rilevanti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il segnalante, ove possibile, deve allegare alla segnalazione tutti i documenti necessari per dimostrare la fondatezza dei fatti e indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

2.4. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, ove siano adeguatamente circostanziate, dettagliate e relazionate a contesti determinati (es: descrizione dettagliata del fatto, dei tempi e del luogo; indicazione di nominativi e funzioni o qualifiche particolari; indicazione di eventi particolari; informazioni supportate da idonea documentazione; etc.), vengono valutate alla stregua di qualsiasi altra segnalazione in conformità al presente Regolamento.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Il presente regolamento si rivolge a tutti i soggetti che operano nel contesto lavorativo di Confcommercio Roma.

Pertanto, hanno facoltà di segnalazione ai sensi del Decreto *Whistleblowing*:

- i lavoratori subordinati dell'Associazione;

- i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Associazione;
- i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che prestano la propria attività lavorativa presso l'Associazione;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Associazione;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Associazione;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Associazione.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

4. CANALE INTERNO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

4.1. PREMESSA

Il Decreto *Whistleblowing* prevede che le segnalazioni possano avvenire attraverso i canali interni istituiti dagli enti, ma anche, in presenza di determinate condizioni, attraverso il canale esterno gestito dall'ANAC, la divulgazione pubblica e la denuncia all'Autorità giudiziaria.

L'utilizzo di tali canali varia a seconda che si tratti del settore pubblico o di quello privato, e, nell'ambito di quest'ultimo, vi è un'ulteriore diversificazione in base alle caratteristiche del soggetto privato.

In particolare, per i soggetti del settore privato che non hanno raggiunto nell'ultimo anno la media di cinquanta lavoratori subordinati e che rientrano nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 e adottano il Modello di organizzazione e gestione ivi previsto, il Decreto *Whistleblowing* prevede la possibilità di effettuare segnalazioni solo attraverso il canale interno.

Pertanto, i soggetti di Confcommercio Roma che vogliono effettuare segnalazioni ai sensi del Decreto possono servirsi solo del canale interno istituito dall'Associazione secondo le modalità descritte nei paragrafi che seguono.

4.2. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

L'Associazione ha attivato, ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, un canale di segnalazione interno che consente di effettuare segnalazioni sia in forma scritta che in forma orale.

In particolare, il segnalante che intenda denunciare un fatto riconducibile alle condotte elencate nel paragrafo 2 del presente Regolamento può procedere mediante:

- **Posta ordinaria** a mezzo di raccomandata a/r, utilizzando preferibilmente il "Modulo di segnalazione degli illeciti - *Whistleblowing*" allegato al presente Regolamento, inviata presso la sede del Gestore delle segnalazioni in via Antonio Gramsci n. 54 – 00197, Roma. In questo caso, il segnalante dovrà inserire la segnalazione in due buste chiuse: la prima con i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata - *Whistleblowing*". In caso di segnalazione anonima, il segnalante potrà trasmettere un'unica busta contenente esclusivamente la segnalazione (e l'eventuale documentazione allegata) con la dicitura "Riservata - *Whistleblowing*";
- **Piattaforma informatica** disponibile all'indirizzo <https://flowcrypt.com/me/odv>, inserendo la segnalazione nell'apposito riquadro e comunicando il proprio nome e cognome ed eventuali recapiti personali. La piattaforma prevede anche la possibilità di effettuare la segnalazione in forma anonima digitando "anonimo@anonimo.it" nel riquadro dedicato all'indirizzo e-mail;
- **Incontro diretto** con il soggetto dedicato alla gestione delle segnalazioni, da richiedersi anche mediante le predette modalità di segnalazione; in tale ipotesi, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è registrata su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure documentata in apposito verbale che può essere verificato, rettificato e confermato dal segnalante attraverso la propria sottoscrizione.

Nel testo della comunicazione rilasciata sulla piattaforma informatica o inviata tramite posta ordinaria o ancora nel corso dell'incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, il segnalante deve descrivere dettagliatamente il fatto oggetto della segnalazione, indicando nello specifico:

- nome, cognome e qualifica/ruolo/funzione del soggetto responsabile (c.d. segnalato);
- il tempo e il luogo in cui è avvenuto il fatto con indicazione di ogni ulteriore elemento ritenuto utile;
- soggetti eventualmente presenti sul luogo del fatto oggetto di segnalazione (potenziali testimoni della violazione);
- tutta la documentazione eventualmente esistente e che possa supportare le informazioni oggetto di segnalazione;
- ove presenti, gli interessi personali collegati alla segnalazione;

- ogni altra informazione ritenuta utile.

Al fine di facilitare il segnalante, la segnalazione può essere effettuata mediante la compilazione del "Modulo di segnalazione degli illeciti - *Whistleblowing*" allegato al presente regolamento.

Il segnalante può indicare il proprio nome e cognome, nonché il ruolo ricoperto all'interno dell'Associazione oppure effettuare una segnalazione anonima.

4.3. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Per la gestione del canale di segnalazione interno, Confcommercio Roma ha individuato, quale "Gestore delle segnalazioni", un proprio consulente esterno all'uopo incaricato in possesso dei requisiti di indipendenza, obiettività, competenza e professionalità richiesti dalla normativa.

Il Gestore delle segnalazioni, nello svolgimento dei propri compiti, si impegna a seguire le seguenti istruzioni operative.

1. Entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, deve essere inviato al segnalante un avviso di ricevimento della stessa. Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal Gestore delle segnalazioni, la stessa va trasmessa, entro sette giorni dal ricevimento, al soggetto competente, dandone contestuale notizia al segnalante.

Il Gestore delle segnalazioni protocolla le segnalazioni ricevute iscrivendole su un registro appositamente creato sul quale va tenuta traccia delle successive fasi del processo di gestione della segnalazione con i relativi esiti.

2. La segnalazione deve poi essere sottoposta ad una prima **valutazione preliminare di ammissibilità** volta a verificare la sussistenza dei requisiti essenziali previsti dalla normativa e dal presente Regolamento.

Pertanto, per poter dare corso al procedimento, il Gestore delle segnalazioni dovrà verificare, in primo luogo, la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare una segnalazione interna, ossia che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina e del Regolamento. Ai fini dell'ammissibilità, poi, è necessario accertare che dalla segnalazione risultino chiaramente almeno le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto e le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire la segnalazione.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione deve ritenersi inammissibile, e, quindi, deve essere archiviata senza lo svolgimento delle successive fasi istruttorie, in caso di:

- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto sufficienti e idonei a giustificare tutti gli accertamenti necessari;
- contenuto eccessivamente generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti.

La fase di valutazione preliminare deve avvenire nel rispetto assoluto della riservatezza dei dati di cui si viene a conoscenza per effetto della segnalazione e deve concludersi in tempi ragionevoli.

A seguito della valutazione preliminare, se la segnalazione è ritenuta inammissibile o manifestamente infondata, il Gestore delle segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione dandone comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui, al contrario, la segnalazione superi con esito positivo la valutazione preliminare, il Gestore delle segnalazioni procede con le fasi successive descritte di seguito.

3. Quando la segnalazione viene ritenuta ammissibile, il Gestore delle segnalazioni avvia la **fase istruttoria** sui fatti e sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza e la fondatezza degli stessi. Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore delle segnalazioni può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, può anche avvalersi del supporto di altri uffici o funzioni, acquisendo da loro atti e documenti, e coinvolgere soggetti terzi tramite audizioni o altre richieste, in ogni caso garantendo sempre la riservatezza del segnalante e del segnalato.

Tutte le attività di verifica devono avvenire nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e dei limiti previsti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della L. 300/1970, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/2003) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire o comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della L. 300/1970 e art. 10 del D.lgs. 276/2003, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice per la protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/2003).

4. Nel termine massimo di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni deve dare opportuno **riscontro** al segnalante riguardo all'esito finale della segnalazione, indicando se la stessa:

- è stata ritenuta inammissibile o infondata all'esito dell'istruttoria e, quindi, archiviata, dandone adeguata motivazione;
- è stata ritenuta fondata.

In questo secondo caso, il Gestore delle segnalazioni trasmette le risultanze istruttorie agli organi dell'Associazione preposti (in particolare alla Giunta) per le opportune valutazioni e azioni da intraprendere (ad es. procedimenti disciplinari, risoluzione di contratti con fornitori o consulenti, comunicazione agli organi di controllo, etc.) e/o alle autorità esterne competenti in base ai profili di illiceità riscontrati (ad es. Autorità giudiziaria, Corte dei conti, ANAC, etc.), assicurandosi in ogni caso che dalla documentazione trasmessa non possano evincersi riferimenti, anche solo impliciti, all'identità del segnalante.

5. Le segnalazioni, con la relativa documentazione, sono conservate per il tempo necessario alla gestione delle stesse e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

5. MISURE DI PROTEZIONE

Il Decreto *Whistleblowing* ha previsto un ampio sistema di tutele rivolto non solo al soggetto che effettua la segnalazione, ma anche ad altri soggetti che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare legame che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, tra cui:

- il c.d. facilitatore, cioè il soggetto che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno dello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Il sistema di protezione previsto dalla normativa comprende:

- la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e degli altri soggetti menzionati nella segnalazione;
- la tutela da eventuali ritorsioni poste in essere dall'Associazione per effetto della segnalazione;
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rilevazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

5.1. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA

5.1.1 La tutela della riservatezza del segnalante

L'Associazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione, ivi comprese quelle contenute nella documentazione eventualmente allegata alla segnalazione, da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente tale identità.

Dall'obbligo di tutelare la riservatezza del segnalante discende che un eventuale disvelamento dell'identità di quest'ultimo a persone diverse da quelle competenti a gestire le segnalazioni possa avvenire esclusivamente con il consenso espresso dello stesso.

L'Associazione si impegna a trattare tutte le informazioni e gli elementi contenuti nella segnalazione con la massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali del segnalante quando, nell'ambito dell'attività istruttoria, altri soggetti diversi da quelli competenti alla gestione delle segnalazioni debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

La tutela della riservatezza è assicurata anche nell'ambito di procedimenti giurisdizionali e/o disciplinari. Il Decreto *Whistleblowing*, infatti, indica fino a quale momento nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare deve essere garantita la riservatezza.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p., secondo il quale l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari si estende fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

Nei procedimenti dinanzi la Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria, a seguito della quale l'identità del segnalante potrà essere rivelata solo all'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nell'ambito del procedimento stesso.

Nel procedimento disciplinare contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Se l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.

Inoltre, la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della L. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 33/2013.

In ogni caso, è fatto divieto all'Associazione, nonché ai soggetti addetti alla gestione delle segnalazioni di utilizzarle oltre quanto necessario per darne seguito.

5.1.2 La tutela della riservatezza della persona segnalata e degli altri soggetti comunque coinvolti

La tutela della riservatezza va garantita anche al soggetto segnalato, al facilitatore e a tutti gli altri soggetti diversi dal segnalato, ma comunque implicati o coinvolti in quanto menzionati nella segnalazione. Il Decreto *Whistleblowing*, infatti, estende il sistema di tutele anche a favore di tali soggetti al fine di salvaguardare i diritti di persone che potrebbero subire danni alla loro reputazione o altre conseguenze negative prima ancora che venga dimostrata l'estraneità o meno degli stessi ai fatti oggetto di segnalazione.

Per tale ragione, il Gestore delle segnalazioni deve adottare particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali riguardanti tali soggetti sia verso l'esterno sia verso l'interno dell'Associazione.

A tutela del soggetto segnalato è previsto che lo stesso possa essere sentito, dietro sua richiesta, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La riservatezza del facilitatore e della persona coinvolta o menzionata viene garantita dall'Associazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati per via della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

L'unica eccezione prevista a tale dovere di riservatezza è l'ipotesi in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie e queste ultime abbiano necessità di conoscere l'identità dei soggetti coinvolti o menzionati nelle segnalazioni al fine di avere un quadro completo dei fatti segnalati e di acquisire quante più informazioni possibili per poter procedere con le proprie indagini.

5.1.3 Il trattamento dei dati personali

I dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione devono essere trattati nel rispetto della normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003 come modificato dal D.lgs. 101/2008. In particolare, il "titolare del trattamento", ossia il soggetto che gestisce le segnalazioni, deve:

- essere autorizzato a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice della Privacy;
- trattare i dati personali di cui venga a conoscenza per effetto della segnalazione in modo lecito e trasparente, esclusivamente per le finalità per cui sono trattati e per il tempo strettamente necessario alla finalizzazione della segnalazione stessa (la conservazione di tali dati non può in ogni caso superare il limite di cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione).

Si precisa che la persona coinvolta o menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, non può esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata – i diritti che il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o c.d. diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento previsti dagli artt. 15 a 22 del predetto Regolamento). Quanto sopra in ragione del fatto che l'esercizio di tali diritti potrebbe comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o menzionato nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, ove ritenga che il trattamento che lo riguarda violi i suddetti diritti, di rivolgersi al

titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

5.2. LA TUTELA DALLE RITORSIONI

5.2.1 Le ritorsioni

L'Associazione deve impedire qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante e di tutti gli altri soggetti tutelati dal Decreto e dal presente Regolamento.

Il Decreto *Whistleblowing* definisce ritorsione "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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*".

In particolare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o altre 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 demerito o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni e servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5.2.2 Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Il Decreto *Whistleblowing* subordina l'applicazione del regime di protezione dalle ritorsioni alle seguenti condizioni:

- 1) il soggetto deve aver effettuato la segnalazione sulla base di una convinzione ragionevole riguardo alla veridicità delle informazioni segnalate e alla loro pertinenza rispetto all'ambito oggettivo di applicazione del Decreto *Whistleblowing*;
- 2) la segnalazione deve essere avvenuta nel rispetto delle previsioni del Decreto *Whistleblowing*;
- 3) tra la segnalazione e le ritorsioni subite deve sussistere un rapporto di consequenzialità;
- 4) la segnalazione non deve essere basata su mere supposizioni o "voci di corridoio".

In difetto di tali condizioni, le segnalazioni non rientrano nell'ambito applicativo del Decreto *Whistleblowing* e, quindi, la tutela ivi prevista non si applica né al soggetto segnalante né agli altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

In ogni caso, la protezione prevista in caso di ritorsioni non si applica nell'ipotesi in cui venga accertata con sentenza (anche non definitiva di primo grado) la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per gli stessi reati commessi con la denuncia, ovvero la responsabilità civile dello stesso per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa². Inoltre, nel caso di accertamento delle predette responsabilità, al segnalante è applicata una sanzione disciplinare.

Si precisa che il soggetto segnalato che venga informato di una segnalazione di illecito a suo carico e che ritenga la stessa infondata, mendace, calunniosa o diffamatoria, può presentare apposita richiesta al Gestore delle segnalazioni al fine di conoscere l'identità del segnalante e poter instaurare nei suoi confronti apposito procedimento civile e/o penale per la tutela dei propri interessi. In ogni caso, il segnalato è fin da ora consapevole che l'identità del segnalante potrà essere rivelata solo in presenza di espresso consenso di quest'ultimo e che sono vietati atti ritorsivi e discriminatori come definiti al precedente paragrafo.

5.2.3 La protezione dalle ritorsioni

Le eventuali ritorsioni subite devono essere comunicate all'ANAC la quale deve valutare la sussistenza o meno dell'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione.

A favore del segnalante, il Decreto *Whistleblowing* ha previsto un'inversione dell'onere probatorio in forza del quale la condotta ritorsiva si presume conseguente alla segnalazione ed è, quindi, il

² Laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale o civile.

soggetto che ha posto in essere la presunta ritorsione a dover dimostrare che la stessa non è in alcun modo connessa alla segnalazione.

Il beneficio dell'inversione dell'onere della prova non si applica, invece, agli altri soggetti tutelati diversi dal segnalante (il facilitatore, le persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con chi segnala, i colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con chi segnala, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, o per i quali lo stesso lavora o ancora che operano nel medesimo contesto lavorativo).

Nel caso in cui l'ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 € al soggetto a cui è imputabile la condotta ritorsiva. Nel caso in cui la misura ritorsiva sia consistita nel licenziamento, lo stesso si considera nullo e il soggetto nei confronti dei quali è stata posta in essere la ritorsione ha diritto al reintegro nel posto di lavoro.

5.3. LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER CHI SEGNA

Il sistema di protezione a favore del segnalante comprende anche le limitazioni delle responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni in assenza delle quali potrebbero derivare, a carico di chi segnala, conseguenze in termini di responsabilità penale, civile e amministrativa.

In particolare, non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'art. 1 - co. 3 del Decreto *Whistleblowing*³, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o ancora sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Le limitazioni delle responsabilità operano solo se ricorrono cumulativamente le seguenti due condizioni:

- 1) il segnalante ha fondati motivi, al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni, di ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;
- 2) la segnalazione è effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto *Whistleblowing* per beneficiare della tutela dalle ritorsioni (cfr. par. 6.2.2. "*Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni*").

³ Art. 1, co. 3 del Decreto *Whistleblowing*: "*Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali*".

Si precisa che la scriminante opera, non solo con riguardo alla rivelazione e diffusione di informazioni, ma anche rispetto a comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala quando questi siano strettamente connessi con la segnalazione e necessari affinché la violazione possa emergere.

6. SANZIONI

Il Decreto *Whistleblowing* prevede un sistema sanzionatorio in forza del quale l'ANAC procede all'applicazione delle seguenti sanzioni pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 € quando accerta che sono state commesse condotte ritorsive o che la segnalazione è stata ostacolata (o si è tentato di ostacolarla) ovvero che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 € quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione o che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che le procedure adottate non sono conformi a quanto previsto nel Decreto *Whistleblowing* o ancora che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2500 € quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Oltre alle sanzioni sopra elencate, sono applicabili anche le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231 di Confcommercio Roma.

7. RINUNCE E TRANSAZIONI

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto e dal presente Regolamento non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, co. 4, c.c.

MODULO DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI - WHISTLEBLOWING

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA/RUOLO/FUNZIONE DEL SEGNALANTE	
CELLULARE DEL SEGNALANTE	
EMAIL DEL SEGNALANTE	
DATA O PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO L'EVENTO (gg/mm/aaaa)	

LUOGO IN CUI SI È VERIFICATO L'EVENTO	
DESCRIZIONE DEL FATTO	
AUTORE/I DEL FATTO (nome, cognome, qualifica/ruolo/funzione)	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	
EVENUTALI ULTERIORI INFORMAZIONI UTILI	
EVENUTALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	Si allega la seguente documentazione utile:

Luogo, data e firma
