

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

(cd. Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24)

«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»

Sommario

1. CONTESTO NORMATIVO	3
2. DEFINIZIONI	3
3. DESTINATARI	4
4. LA SEGNALAZIONE INTERNA (artt. 4 e 5 D.Lgs. 24/2023)	5
<i>4.1 Oggetto</i>	<i>5</i>
<i>4.2 Contenuto</i>	<i>5</i>
<i>4.3 Segnalazioni in forma anonima</i>	<i>6</i>
<i>4.4 Destinatario della segnalazione</i>	<i>6</i>
<i>4.5 Modalità di trasmissione della segnalazione</i>	<i>6</i>
5. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA: ADEMPIMENTI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ..	7
6. SEGNALAZIONE ESTERNA (artt. 6 e 7 D.Lgs. 24/2023)	8
7. DIVULGAZIONE PUBBLICA	8
8. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE	9
9. PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI	9
10. PROVVEDIMENTI DECISIONALI	10
11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALENTE (WHISTLEBLOWER)	10
<i>11.1 Obbligo di riservatezza</i>	<i>10</i>
<i>11.2 Divieto di discriminazione e ritorsione</i>	<i>11</i>
<i>11.3 Tutele in ambito giuslavoristico</i>	<i>12</i>
<i>11.4 Sistema di protezione per persone diverse dal whistleblower</i>	<i>12</i>
12. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	12
13. SISTEMA DISCIPLINARE	12
14. DIFFUSIONE	12

1. CONTESTO NORMATIVO

La tutela del dipendente (inizialmente solo pubblico, successivamente anche privato) che segnala condotte illecite nell'ambiente di lavoro è stata introdotta da alcune convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere. Il legislatore italiano ha recepito tali sollecitazioni dapprima limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, e poi, con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, anche con riferimento al settore privato. In ultimo, con il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito D.Lgs. 24/2023) è stata data attuazione alla direttiva UE/2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 che modifica la disciplina previgente e riscrive in maniera unitaria l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Pertanto, garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come si vedrà, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti.

2. DEFINIZIONI

Ai fini di una piena comprensione degli adempimenti, delle modalità procedurali e delle garanzie previste nel presente Regolamento, si indicano di seguito le principali definizioni mutate dal D.Lgs. 24/2023:

- **«Violazioni»:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che 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'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto 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 presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
 - 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).
- **«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, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
 - **«Segnalazione» o «Segnalare»:** comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
 - **«Segnalazione interna»:** comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.
 - **«Segnalazione esterna»:** comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.
 - **«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.
 - **«Persona segnalante»:** persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
 - **«Facilitatore»:** 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.
 - **«Contesto lavorativo»:** attività lavorative o professionali, presenti o passate, nell'ambito di un rapporto giuridico con CSO ITALY CENTRO SERVIZI ORTOFRUTTICOLI (di seguito CSO ITALY) 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.
 - **«Persona coinvolta»:** persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
 - **«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.
 - **«Seguito»:** azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
 - **«Riscontro»:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

3. DESTINATARI

I Destinatari del presente Regolamento sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti di CSO ITALY;
- i partner, i soci, i fornitori, i consulenti, i clienti, i collaboratori e, più in generale, chiunque intrattenga un rapporto giuridico con CSO ITALY.

4. LA SEGNALEZIONE INTERNA (artt. 4 e 5 D.Lgs. 24/2023)

4.1 Oggetto

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, la segnalazione può avere ad oggetto qualsiasi condotta illecita, prevista sia dalla normativa nazionale sia da quella dell'Unione europea, aventi natura amministrativa, contabile, civile o penale lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità di CSO ITALY.¹

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del suo autore o rivendicazioni, istanze e/o lamentele che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia giuslavoristica e di risorse umane o più in generale rivendicazioni, istanze e/o lamentele della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il *whistleblower* sia venuto direttamente a conoscenza nel contesto lavorativo:

- in virtù dell'ufficio rivestito;
- anche casualmente, in ragione e/o in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative.

In virtù delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 che individuano i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, denunciare, l'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'ente.

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

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

4.2 Contenuto

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

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

In particolare, la segnalazione deve contenere:

¹ A mero titolo esemplificativo violazioni di disposizione normative nazionali possono essere:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Mentre violazione di disposizioni normative europee possono essere:

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

- a) l'identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- b) la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- d) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- h) Qualora il segnalante ne abbia la disponibilità, la segnalazione deve essere corredata da eventuale documentazione di supporto.

4.3 Segnalazioni in forma anonima

Per quanto CSO ITALY ritenga le segnalazioni in forma anonima contrarie ai propri principi aziendali e fonte di possibili abusi e strumentalizzazioni, il presente Regolamento non esclude tale eventualità, fermo restando che al *whistleblower* anonimo non si applicano le tutele previste dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023 e che l'organo preposto non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime, che potranno essere esaminate solo laddove si presentino adeguatamente circostanziate e dettagliate e risultino quindi tali da far emergere fatti e circostanze determinati e specifici (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi identificabili, ecc.) da cui possa essere obiettivamente riscontrata la fondatezza della segnalazione.

4.4 Destinatario della segnalazione

La Società ha ritenuto opportuno, conforme e coerente alle previsioni normative e del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo individuare nell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il compito di:

- assicurare l'applicazione del presente Regolamento;
- riferire direttamente e senza indugio all'organo amministrativo le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti, salvi i casi di conflitto di interesse laddove la segnalazione sia rivolta nei confronti di soggetti appartenenti all'organo amministrativo.

4.5 Modalità di trasmissione della segnalazione

Le segnalazioni potranno essere inviate all'OdV, utilizzando una delle modalità di seguito elencate:

- Portale Whistleblowing accessibile al seguente link: <https://www.csoservizi.com/segnalazioni-whistleblowing/>;
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro con l'OdV fissato entro un termine ragionevole.

Qualora la segnalazione dovesse avere ad oggetto un comportamento addebitato all'OdV la stessa potrà essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione mediante incontro diretto con il Presidente del Consiglio di Amministrazione da svolgersi entro un termine ragionevole dalla richiesta del whistleblower. In ogni caso il contenuto della segnalazione è accessibile esclusivamente al soggetto preposto alla ricezione della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione sia effettuata ad un soggetto diverso da quello competente, l'organo ricevente ha l'onere di trasmettere la segnalazione - entro sette giorni dal suo ricevimento - al soggetto

competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

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

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

Esaminata la segnalazione, l'OdV, ove la stessa risulti:

- inammissibile per carenza dei requisiti (cfr. par. 4.2 del presente Regolamento) minimi necessari per assurgere al rango di "segnalazione" (a mero titolo di esempio: mancata enunciazione dei fatti, o relativa genericità, tale da non consentirne la comprensione; allegazione di documentazione del tutto distonica o inconferente rispetto ai fatti esposti; produzione di sola documentazione senza alcuna segnalazione di condotte illecite o irregolarità, etc.);
- manifestamente infondata già alla luce del suo tenore letterale (a mero titolo di esempio: perché riguardante mere doglianze, provvede alla relativa archiviazione motivata, con contestuale conclusione del procedimento, dandone comunicazione al segnalante (preferibilmente attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione);

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

Se in questa o in una successiva fase del procedimento, l'OdV accerta che l'infondatezza della segnalazione deriva da dolo o colpa grave del segnalante, informa tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione affinché valuti l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di competenza.

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

In questa fase l'OdV può effettuare, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'accertamento ed approfondimento dei fatti oggetto di segnalazione.

Laddove – dall'attività di verifica di cui sopra - risulti effettivamente accertata una violazione, l'OdV informa tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione, al quale compete l'adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari.

Nel caso di trasmissione della segnalazione al summenzionato organo gestorio della Società, saranno inoltrati solo il contenuto della stessa e le risultanze degli accertamenti effettuati, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.

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

Con l'adozione delle stesse cautele di cui sopra a garanzia dell'anonimato del *whistleblower* - ove ravvisi ragioni di urgenza e/o di opportunità - l'OdV, in qualunque fase del procedimento (e quindi anche senza attendere l'esito delle proprie valutazioni) può riferire le Informazioni rilevanti di cui sia venuto a conoscenza al Presidente del Consiglio di Amministrazione che, ove necessario, adotta i relativi provvedimenti.

La procedura in esame (dalla fase di ricezione della segnalazione all'eventuale informativa all'organo amministrativo per gli adempimenti di sua spettanza) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento di cui al presente art. 5 o, in mancanza di tale

avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, secondo criteri che tengano conto della gravità ed eventuale permanenza della violazione, al fine di evitare ulteriore pregiudizio per la Società.

Nel medesimo termine l'organo competente a conoscere la segnalazione deve fornire riscontro sull'andamento del procedimento anche al soggetto segnalante.

6. SEGNALAZIONE ESTERNA (artt. 6 e 7 D.Lgs. 24/2023)

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna (i) per il tramite della piattaforma informatica attivata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) (<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>), (ii) in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero (iii) su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole esclusivamente qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

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

7. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il D.Lgs. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

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

La divulgazione pubblica delle violazioni dovrà comunque avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa successivamente beneficiare delle tutele riconosciute dal D.Lgs. 24/2023.

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

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

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

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

8. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE

Il D.Lgs.24/2023 riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

9. PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

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

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»);
- raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»);
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»);
- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»);
- effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito dei canali interni e del canale esterno di segnalazione, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate;
- definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- rendere ex ante ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Non devono invece essere fornite informative ad hoc ai vari soggetti interessati;
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;

- garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

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

In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare di provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziario.

Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

Si informa altresì che il segnalato, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non potrà esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento) posto che dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

In tali casi al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione verrà preclusa anche la possibilità 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.

10. PROVVEDIMENTI DECISIONALI

Nel caso in cui le violazioni oggetto di segnalazione comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali e/o disciplinari, gli stessi sono di competenza esclusiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui il *whistleblower* sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione il Presidente del Consiglio di Amministrazione può valutare a suo favore la sussistenza di attenuanti, salvi i casi in cui la sua condotta risulti di particolare e comprovata gravità.

11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

11.1 Obbligo di riservatezza

L'identità del segnalante e la riservatezza su tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura.

In particolare nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del *whistleblower* è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.; nell'ambito di un eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; mentre nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In ogni caso, qualora l'identità del *whistleblower* venga rivelata, è onere dell'organo competente a conoscere della segnalazione dare tempestivamente avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

L'identità del *whistleblower* non è invece tutelata nel caso in cui:

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

La tutela di riservatezza vale anche nei confronti degli organi sociali di CSO ITALY.

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

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

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

11.2 Divieto di discriminazione e ritorsione

CSO ITALY tutela il *whistleblower* da qualsiasi forma di ritorsione² o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi originatisi a seguito della segnalazione.

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

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ai sensi del presente Regolamento, è tenuto a darne tempestiva e circostanziata notizia circostanziata all'OdV, che la segnalerà agli organi/funzioni sociali competenti. Questi ultimi valuteranno tempestivamente la necessità o, comunque, l'opportunità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della stessa.

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

² A titolo esemplificativo e non esaustivo con misure ritorsive si può intendere:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

11.3 Tutele in ambito giuslavoristico

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

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

11.4 Sistema di protezione per persone diverse dal whistleblower

Le misure di protezione di cui al Capo III (art. 16 e ss.) del D.Lgs. 24/2023 si applicano altresì:

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

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

12. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

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

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

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

13. SISTEMA DISCIPLINARE

Essendo il presente Regolamento parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da CSO ITALY, la sua violazione darà luogo alle sanzioni previste dal relativo sistema disciplinare.

14. DIFFUSIONE

CSO ITALY mette a disposizione sul proprio sito web aziendale e in luoghi facilmente visibili sul posto di lavoro (bacheche, intranet aziendale, etc.) il presente Regolamento e ogni informazioni utile sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, affinché siano resi noti ai dipendenti e a chiunque che,

pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattenga, un rapporto giuridico di cui all'art. 3, commi 3 o 4 del D.Lgs. 24/2023, gli strumenti a loro disposizione e le tutele loro riservate, allo scopo di favorire in ogni modo l'emersione di condotte illecite e la tutela dell'integrità della Società.