

**REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI SEGNALAZIONE INTERNO –
c.d. “WHISTLEBLOWING”**

1. INTRODUZIONE

Il D.lgs. n. 24/2023 del 10 marzo 2023, di attuazione della direttiva europea 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, il quale disciplina la protezione dei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni dell'Unione Europea e nazionali, ristrutturando significativamente la disciplina afferente alla gestione di illeciti (c.d. whistleblowing), prevedendo una normativa organica ed uniforme.

In conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, Federunacoma e FederUnacoma S.U.R.L. (di seguito anche solo "S.U.R.L.") si sono dotate del presente Regolamento al fine di fornire tutte le indicazioni necessarie per la presentazione di segnalazioni tramite i canali interni attivati dall'Associazione e dalla Società 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, FederUnacoma e FederUnacoma S.U.R.L. si sono ispirate 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*".

Inoltre, oltre alle segnalazioni interne, e solo al ricorrere delle specifiche condizioni indicate negli artt. 6 e 15 del D.Lgs. 24/2023 (a cui si rimanda), il segnalante ha la facoltà di utilizzare un canale di segnalazione esterno attivato presso L'ANAC o di divulgazione pubblica (rendere di pubblico dominio tramite stampa o mezzi elettronici che consentano la diffusione a più persone) le informazioni che riguardano le violazioni sopra richiamate.

La presente procedura rappresenta parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo di FederUnacoma e S.U.R.L. e dei documenti allegati allo stesso.

1.1 DEFINIZIONI

- FederUnacoma: Federazione Nazionale Costruttori Macchine per l'Agricoltura e per il Giardinaggio (c.f. 06808920588), con sede legale in Via Venafro, 5, in Roma.
- FederUnacoma S.U.R.L.: (c.f. 04227291004), Con sede in Bologna, Viale Aldo Moro n. 64, Torre 1.

- Codice Etico: documento che definisce l'insieme dei principi etici e comportamentali alla cui osservanza sono tenuti gli organi sociali, i collaboratori e, in generale, tutti i soggetti terzi che hanno rapporti giuridici con FederUnacoma e S.U.R.L.
 - Modello di organizzazione gestione e controllo (Modello 231): Il Modello 231 è un documento che descrive una serie di procedure aziendali volte a garantire la prevenzione della commissione di reati, per cui l'ente potrebbe essere ritenuta responsabile, nell'adempimento di tutte le mansioni previste durante lo svolgimento della propria attività lavorativa.
 - Destinatari: personale di FederUnacoma e S.U.R.L. e ogni altro soggetto terzo, persona fisica o giuridica come fornitori, consulenti, clienti o altri soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con gli Enti ed in generale a quei soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs 24/2023 (ambito applicativo personale).
 - Procedure interne: tutte le procedure, protocolli, regolamenti aziendali e/o istituzioni operative e tutti gli altri documenti che fanno parte del sistema normativo aziendale.
 - Violazioni: comportamenti atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione o dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti in base all'art. 2 del D.Lgs. 24/2023.
 - Informazioni relative alle violazioni: informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
 - Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
 - Segnalazione: la comunicazione, scritta od orale, di informazioni inerenti a una violazione presentata tramite i canali di segnalazione interna adottati dall'azienda.
 - Soggetto segnalante (segnalante): la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni relative ad una violazione acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
 - Persona coinvolta (segnalato): la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
 - Facilitatore: 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.
 - Gestore della segnalazione: Organismo di vigilanza, che è il destinatario delle Segnalazioni.
- Indirizzo a cui inviare le segnalazioni whistleblowing:

indirizzo posta cartacea: Organismo di vigilanza FederUnacoma c/o Studio legale Bonoli, Via Appiano n. 40 – 00136 Roma (RM).

Numero telefonico per la segnalazione orale: tel. 0668807973 – cel. 3337124574

Altri contatti utili:

Indirizzo PEO: avvocatoandreabonoli@libero.it

Indirizzo PEC: andreabonoli@ordineavvocatiroma.org

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 FederUnacoma e S.U.R.L. e dei documenti allegati allo stesso che siano rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- 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 e della Società sono solo quelle relative a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di FederUnacoma e S.U.R.L. 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 normativa¹.

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:

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.

- 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 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, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie (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 FederUnacoma e S.U.R.L.

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

- i lavoratori subordinati dell'Associazione e/o della Società;
- i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Associazione e/o della Società;
- i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che prestano la propria attività lavorativa presso l'Associazione e/o della Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Associazione e/o della Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Associazione e/o della Società;
- 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 e/o della Società.

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.

In linea con quanto previsto dalle Linee Guida Anac e dalla Guida operativa per gli enti privati di Confindustria, FederUnacoma e S.U.R.L. hanno quindi deciso di non ricorrere (almeno in fase di prima applicazione) a una piattaforma on-line come canale interno scritto di Segnalazione, in ragione della propria struttura aziendale.

Pertanto, i soggetti di FederUnacoma e S.U.R.L. che vogliono effettuare segnalazioni ai sensi del Decreto possono servirsi al canale interno istituito dall'Associazione e dalla Società secondo le modalità descritte nei paragrafi che seguono.

4.2. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

FederUnacoma e S.U.R.L. hanno previsto, 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: Organismo di Vigilanza FederUnacoma c/o Studio Legale Bonoli, via Appaino n. 40 – 00136, Roma.

In questo caso, il segnalante dovrà inserire la segnalazione in due buste chiuse: la prima con i propri dati identificativi del Segnalante 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”.

- Segnalazione in forma orale attraverso una linea telefonica non registrata e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione (tel. 0668807973 - cel. 3337124574). 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 inviata tramite posta ordinaria o nel corso dell'incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, o tramite sistemi telefonici, 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.

4.3. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Per la gestione del canale di segnalazione interno, in linea con quanto previsto dalle Linee Guida ANAC, secondo le quali *“nel settore privato, la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è rimessa all'autonomia organizzativa di ciascun ente, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta [...] FederUnacoma e S.U.R.L. hanno 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, l'Avv. Andrea Bonoli*

(BNLNDRE91R26H501R), con Studio sito in Via Appiano n. 40 –Roma – 00136 - tel. 0668807973
cel. 3337124574 (PEO: avvocatoandreabonoli@libero.it PEC:
andreabonoli@ordineavvocatiroma.org).

Il Gestore delle segnalazioni, nello svolgimento dei propri compiti, seguirà 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:

- a) mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione;
- b) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto sufficienti e idonei a giustificare tutti gli accertamenti necessari;
- c) contenuto eccessivamente generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti.
- d) segnalazione che non rientra nella presente Policy (cfr. punti 2.1 e 2.2).

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 e/o Societari preposti 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 e dalla Società 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

Gli Enti devono 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.

Pertanto, gli Enti si impegnano 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" si astiene dal trattare dati personali che non sino manifestamente utili alla gestione di una Segnalazione. Qualora tali dati personali siano raccolti accidentalmente, essi saranno immediatamente cancellati.

In particolare, rispetto al trattamento dei dati personali nella gestione delle segnalazioni, si evidenzia che:

- a) la persona segnalante e la persona coinvolta nella segnalazione riceveranno, al momento della segnalazione o al primo contatto utile, un' informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del regolamento UE 679/2016
- b) la procedura di segnalazione prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti rispetto le finalità per le quali sono stati raccolti
- c) il Titolare del trattamento ha messo in atto misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti dei dati personali effettuati, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali applicabile
- d) il Titolare ha individuato il soggetto competente a ricevere e gestire le Segnalazioni, autorizzandole per iscritto (es. contratto) ai sensi degli art. 29 e 32, par. 4, del Regolamento UE 679/2016 e 2-quaterdecies del Codice Privacy
- e) l'esercizio dei diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del Regolamento UE 679/2016 da parte del Segnalato (l' "interessato") rispetto al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito della gestione delle segnalazioni può essere limitato qualora possa derivare un pregiudizio alla riservatezza dell'identità del segnalante. Specificatamente potrà essere preclusa la possibilità di esercitare i diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del Regolamento UE 679/2016, limitatamente al periodo in cui ciò si renda effettivamente e strettamente necessario, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante, ai sensi dell'art. 2-undecies, comma 1, lett. f) del Codice Privacy; ovvero allo svolgimento delle investigazioni difensive connesse alla gestione delle segnalazioni o per l'esercizio di un diritto in sede giudiziaria da parte del Titolare, ai sensi dell'art. 2-undecies, comma 1 lett. e) del Codice Privacy.

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 colpa. 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 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 segnala

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 Whistleblowing², 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. 5.2.2. "Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni").

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.

² 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".

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 di organizzazione, gestione e controllo di FederUnacoma e S.U.R.L. e dei documenti allegati allo stesso.