



WHISTLEBLOWING POLICY

(seguita dalla- MI2 Servizi S.r.l.)

MI2 SERVIZI S.r.l.
Via Gattamelata, 41 – Milano (MI),
CAP 20149
P.IVA **09941490964**

Sommario

Art. 1 . CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
Art. 2 DEFINIZIONI.....	3
Art. 3 FINALITA'.....	6
Art. 4 DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER.....	6
Art. 5 AMBITO OGGETTO DEL WHISTLEBLOWING	8
Art. 6 ESCLUSI DALLA TUTELA WHISTLEBLOWER.....	9
Art. 7 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	11
Art. 8 SEGNALAZIONI ANONIME	12
Art. 9 RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	12
Art. 10 CANALE ESTERNO PRESSO L'ANAC, DENUNCIA E DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	12
Art. 11 SOGGETTI TUTELATI NEL WHISTLEBLOWER.....	14
Art. 12 MISURE DI TUTELA : RISERVATEZZA , PROTEZIONE E SOSTEGNO	15
Art. 13 MISURA DI TUTELA DELLA RISERVATEZZA	16
Ar. 14 LE MISURE DI PROTEZIONE E PERDITA.....	17
Art. 15 SCRIMINANTI DELLA RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	20
Art. 16 MISURE DI SOSTEGNO	21
Art. 17 IL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E INFORMAZIONE...	21
Art. 18 I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	22
Art. 19 FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	23
Art. 20 INOSSERVANZA DI PROCEDURE INTERNE SULLE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING.	27
Art. 21 CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	27
Art. 22 SANZIONI	28
Art. 23 RINVIO	29
Art. 24 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	29
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	30

Aggiornamento	versione 1.0
Provvedimento	approvato con verbale del CDA del 25 marzo 2024

Art. 1 . CAMPO DI APPLICAZIONE

In conformità al D. Lgs. N. 24/2023 di 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*” ([GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023](#)), la presente procedura si applica alla Società perché rientrante tra le aziende del settore privato che nell'ultimo anno solare precedente a quello in corso¹ hanno impiegato una media di lavoratori subordinati tra i 50 e il 249.

Art. 2 DEFINIZIONI

Al fine di meglio comprendere il contenuto della presente procedura di whistleblowing, si intendono per:

- addetti dell'ufficio/ personale a ciò addetto: personale dedicato (non in via esclusiva) ma specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- Ambito oggettivo di whistleblowing: le segnalazioni interne e/o esterne, denunce all'Autorità Giudiziaria, divulgazioni pubbliche riferite alle informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, aventi ad oggetto i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e che sono principalmente indicati all'art. 2 del D.Lgs n. 24/2023 e ss.mm.ii;
- ANAC: l'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- Codice privacy: il D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, avente ad oggetto il “*Codice in materia di protezione dei dati personali*”, il quale è stato modificato con il D.Lgs. del 10 agosto 2018, n. 101 per adeguarlo al Regolamento UE 2016/679 (GDPR);
- DPO: il “Data Protection Officer” è una persona incaricata da un'organizzazione di supervisionare e gestire la conformità dell'organizzazione alle leggi sulla protezione dei dati. Il ruolo di un DPO è garantire che l'organizzazione elabori i dati personali in modo equo, legale e trasparente e che l'organizzazione prenda misure tecniche e organizzative appropriate per proteggere i dati personali da accessi, utilizzi, divulgazioni, alterazioni o distruzioni non autorizzati.

¹ Ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31/12 dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali. Quando l'impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura.

- GDPR: il regolamento dell'Unione Europea (UE) del 27.04.2016 n.679 del Parlamento europeo e del Consiglio, in materia di *“protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”*, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea il 04.05.2016 ed entrato in vigore il 24.05.2016, aggiornato alle rettifiche pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea n. 127 del 23 maggio 2018, diventando operativo a partire dal 25 maggio 2018;
- Gestore : il Responsabile della Gestione Segnalazioni o l'addetto all'ufficio;
- LG ANAC : Linee guida ANAC 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., le quali sono state approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023;
- Modello 231 : il modello di organizzazione e gestione previsto dal D. Lgs. 08 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 (G.U. n. 140 del 19 giugno 2001)”*;
- OdV: L'Organismo di Vigilanza della Società istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- Responsabile IT: il Responsabile Information Technology gestisce i sistemi informativi aziendali, compresa la sicurezza e l'implementazione. Precisandosi che, Kite **Labs S.r.l.**, partita IVA IT02525970428 con sede legale in via Pasquinelli 2/A, 60035 Jesi (AN) Italy è la Responsabile del trattamento dei dati ex art. 28 GDPR in merito alla piattaforma web Segnalazioni whistleblowing – GISWB;
- Responsabili funzionali aziendali: il Responsabile dell'area funzionale dell'azienda;
- 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.
- Segnalazione 231: segnalazioni di violazioni del Dlgs n. 231/2001;

- Segnalazione: la segnalazione interna o esterna, se non sono state indicate ulteriori specifiche;
- Segnalazioni di whistleblowing: la segnalazione interna e/o esterna, la denuncia all'Autorità Giudiziaria, la divulgazione pubblica riguardante fatti rientranti nell'ambito oggettivo del whistleblowing;
- Società MI2 SERVIZI S.r.l., sede legale in Via Gattamelata, 41 – Milano (MI), CAP 20149 P.IVA **09941490964**;
- Soggetti collegati: i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il D.Lgs n. 24/2023 prevede per il whistleblower e che sono: (a) i facilitatori; (b) persone del medesimo contesto lavorativo della persona whistleblower e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (c) colleghi di lavoro della persona whistleblower che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il whistleblower un rapporto abituale e corrente; (d) enti di proprietà della persona whistleblower o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo;
- Soggetti tutelati: il whistleblower e i soggetti collegati;
- Soggetto/persona coinvolta: la 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;
- Whistleblower anonimo: whistleblower che al momento della segnalazione non ha dichiarato le proprie generalità;
- Whistleblower dichiarato: whistleblower che al momento della segnalazione ha dichiarato le proprie generalità;
- Whistleblowing: l'istituto del whistleblowing è uno strumento giuridico che mira a proteggere coloro che segnalano (whistleblower) pubblicamente comportamenti, azioni o omissioni che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'organizzazione privata di appartenenza (con cui si ha un rapporto di lavoro, o comunque rapporto giuridico qualificato) insieme alle persone collegati al whistleblower. Il Decreto Legislativo n. 24/2023 rafforza e amplia le regole esistenti in questo ambito. In Italia, la materia era precedentemente disciplinata dal Decreto Legislativo n. 165/2001 per il settore pubblico, dal Decreto Legislativo n. 231/2001 per la prevenzione dei reati aziendali nel settore privato e

dalla Legge n. 179/2017 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato).

Art. 3 FINALITA'

Il Whistleblowing è la segnalazione finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, pertanto, lo scopo della presente procedura è quello di fornire indicazioni in merito ai seguenti punti:

- Oggetto, contenuti e modalità di effettuazione della segnalazione;
- Soggetti ai quali è consentito effettuare la segnalazione;
- Forme di tutela che devono essere garantite in favore del segnalante e di altri soggetti, al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali timori, ritorsioni o discriminazioni;
- Soggetti deputati a ricevere la segnalazione;
- Modalità di gestione della segnalazione;
- Termini procedimentali;
- Trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti.

Art. 4 DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER

Whistleblower è colui che segnala, denuncia, divulga pubblicamente attività illecite o fraudolente, condotte od omissioni constatate nel contesto lavorativo e rientranti nell'ambito oggettivo del Whistleblowing, e può essere identificato con:

- a) lavoratori subordinati²;

² Lavoratori subordinati, ivi compresi i Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio; o Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

- b) lavoratori autonomi³, titolari di rapporti di collaborazione⁴, liberi professionisti e consulenti⁵;
- c) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti⁶;
- d) azionisti (persone fisiche)⁷ e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto)⁸.

Pertanto, si deve trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel **contesto lavorativo**.

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

Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una **relazione qualificata** tra il segnalante e la Società nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate⁹.

³ Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;

⁴ Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato); o Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.

⁵ Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

⁶ Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera

⁷ Azionisti persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria. Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società.

⁸ Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV)

⁹ Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING” - GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023).

Art. 5 AMBITO OGGETTO DEL WHISTLEBLOWING

Sono meritevole di attenzione ai fini dell'applicazione della procedura whistleblowing tutte le segnalazioni di whistleblowing riguardanti le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'integrità della Società come previsto ai sensi dell'art. 2 D.Lgs 24/2023. In linea con quanto emerge dalle LG ANAC, per la presente Società che **ha la media superiore ad almeno 50 lavoratori e non ha il Modello Organizzativo 231**, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi¹⁰;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE¹¹;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è

¹⁰ A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi

¹¹ Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Possono essere oggetto di segnalazione di whistleblowing anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni, informazioni, sospetti sulle irregolarità di cui all'art. 2 D.lgs 24/2023 e come sopra descritte nelle LG ANAC.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare 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 di lavoro (o comunque un rapporto giuridico qualificato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il Whistleblower sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro (relazione qualificata con la Società) e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù del ruolo rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Art. 6 ESCLUSI DALLA TUTELA WHISTLEBLOWER

Non sono oggetto di tutela del whistleblowing le segnalazioni utilizzate:

1. per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale delle persone a cui i fatti sono riferiti;
2. per diffondere consapevolmente accuse infondate;
3. le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili relative a notizie palesemente prive di fondamento anche se basate su supposizioni;
4. le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).
5. si riferiscono ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza che ciò abbia alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività professionale svolta all'interno della Società o nel rapporto con la stessa;
6. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate¹².
7. Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto¹³;

¹² Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Considerato che, la disciplina whistleblowing mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere *“tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviano gli scopi o che ne minino il corretto agire”*.

¹³ relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente. Ad es. come emerge dalle LG ANAC, si vedano: gli artt. 52-bis e 52-ter del Testo unico bancario, che contengono disposizioni sulle segnalazioni di violazioni nel settore bancario; gli articoli 4-undecies *“Sistemi interni di segnalazione delle violazioni”* e 4-duodecies *“Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza”* introdotti nel Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria che, anche in questo settore, introducono disposizioni dettagliate sulla protezione dei segnalanti. (Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING – GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023).

8. Le 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.
9. Restano ferme le disposizioni nazionali o dell'UE su:
 10. Informazioni classificate;
 11. Segreto professionale forense Segreto professionale medico;
 12. Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
 13. Norme di procedura penale;
 14. Autonomia e indipendenza della magistratura;
 15. Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
 16. Esercizio dei diritti dei lavoratori;
 17. Altro previsto dalla normativa.

Art. 7 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di **ammissibilità**¹⁴:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti¹⁵;
- la descrizione dettagliata dell'oggetto della segnalazione, inclusi luogo, data e modalità di apprendimento dei fatti segnalati, precisando il rapporto giuridico qualificato con la Società;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche che alla segnalazione vengano:

¹⁴ Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING” - GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023.

¹⁵ In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

- indicati possibili conflitti d'interesse con i soggetti coinvolti;
 - indicate qualsiasi informazione ritenuta utile;
 - indicate le denunce precedenti per lo stesso fatto o fatti precedenti;
 - allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.
- Inoltre, il whistleblower deve specificare che si tratta di una segnalazione rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 in relazione alla quale intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Art. 8 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime, e vengono valutate se indicano almeno:

- ✓ la descrizione dettagliata dell'oggetto della segnalazione, inclusi luogo, data e modalità di apprendimento dei fatti segnalati, precisando il rapporto giuridico qualificato con la Società;
- ✓ le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il whistleblower anonimo e soggetti collegati, successivamente identificati, beneficiano delle stesse garanzie, tutele e responsabilità previste per il whistleblower dichiarato.

Art. 9 RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Il dipendente che effettua una segnalazione di illecito in buona fede, non potrà subire conseguenze negative, anche indirette, derivanti dalla stessa.

La presente procedura non pregiudica la responsabilità penale, civile e disciplinare del Whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione di whistleblowing che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Art. 10 CANALE ESTERNO PRESSO L'ANAC, DENUNCIA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Canale esterno. Il whistleblower potrà ricorrere al canale esterno presso l'ANAC per presentare la segnalazione nei seguenti casi:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Denuncia- querela. Il whistleblower potrà sempre e in ogni momento rivolgersi all'Autorità giudiziaria per formulare denuncia- querela delle condotte illecite di cui viene a conoscenza nel contesto lavorativo.

Divulgazione pubblica. Il whistleblower potrà legittimamente effettuare una divulgazione pubblica dei fatti rientranti nell'ambito oggettivo del Whistleblowing, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, nei seguenti casi :

- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

Per l'utilizzo del canale esterno presso l'ANAC e per il ricorso alla divulgazione pubblica, si rinvia a quanto disposto nelle linee guida pubblicate sul sito ufficiale dell'ANAC.

Art. 11 SOGGETTI TUTELATI NEL WHISTLEBLOWER

Ad essere tutelati con le misure di tutela da possibili ritorsioni sono il whistleblower e altresì quei “soggetti collegati” che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al Whistleblower, tra questi rientrano :

- 1) facilitatori (persona fisica che assiste il Whistleblower nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata)¹⁶;
- 2) Persone del medesimo contesto lavorativo del Whistleblower e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela¹⁷;
- 3) Colleghi di lavoro del Whistleblower, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente¹⁸;
- 4) Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Whistleblower;
- 5) Enti presso i quali il Whistleblower lavora;

¹⁶ Al riguardo, le LG ANAC prevedono che “il termine “assistenza”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell’ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l’applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali” (Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING” - GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023).

¹⁷ persone del **medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Sulla nozione di “stabile legame affettivo”, le LG ANAC prevedono che “tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica.” (Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING” - GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023).

¹⁸ **colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano **nel medesimo contesto lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente**. Al riguardo, le LG ANAC prevedono che “Nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest’ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia.”. (Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING”- GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023).

Art. 12 MISURE DI TUTELA : RISERVATEZZA , PROTEZIONE E SOSTEGNO

Sono previste misure di tutela a favore dei Whistleblower che effettuano una segnalazione di whistleblowing sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, e tali tutele si applicano anche qualora la segnalazione whistleblowing sia avvenuta :

1. quando il rapporto di lavoro (o altro tipo di rapporto giuridico qualificato) del whistleblower con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali;
2. durante il periodo lavorativo di prova del whistleblower presso la Società;
3. dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro (o comunque rapporto giuridico qualificato) con la Società, se si tratta di informazioni sulle violazioni acquisite nel corso del rapporto giuridico suddetto.

I motivi che hanno indotto il whistleblower a presentare segnalazione di whistleblowing sono irrilevanti ai fini della tutela.

I soggetti tutelati potranno beneficiare delle misure di tutela a condizione che:

- a) al momento della segnalazione, il whistleblower avesse fondato motivo che il fatto fosse oggetto della segnalazione di whistleblowing fosse vero e rientrasse nell'ambito oggettivo del Whistleblowing (anche se poi la segnalazione di whistleblowing risultasse infondata).
- b) La segnalazione di whistleblowing è stata effettuata in conformità della presente procedura e del Dlgs 36/2023 ss.mm.ii..

Le misure di tutela applicate ai soggetti tutelati sono:

- Riservatezza
- Protezione
- Sostegno

Le misure di tutela non sono garantite a favore dei soggetti tutelati se per i fatti oggetto della segnalazione di whistleblowing, il whistleblower è stato condannato, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque alla responsabilità civile ex art. 2043 codice civile (per dolo o colpa grave) sempre in merito ai fatti segnalati, denunciati o divulgati pubblicamente.

Art. 13 MISURA DI TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Ai sensi dell'art. 13 comma 6 D.lgs 24/2023, il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni di concerto con il DPO (o consulente di GDPR) e il Responsabile IT (o Consulente IT), individuano le misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA)¹⁹ elaborato dalla Società (titolare del trattamento). Tutto ciò, al fine di garantire il rispetto alla riservatezza dei soggetti collegati, della persona coinvolta, delle persone menzionate nella segnalazione, e della documentazione durante tutto l'iter della segnalazione, i cui dati non possono essere rivelati a persone diverse da quelle competenti a riceverle o autorizzate al trattamento dei dati ai sensi degli artt. 29, 32 paragrafo 4 del GDPR e dell'art. 2 quaterdecies del Codice Privacy²⁰. La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale.

La protezione della riservatezza riguarda:

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La riservatezza del whistleblower può non essere rispettata invece quando:

- a) Vi è il consenso del whistleblower al fine di poter provvedere con la procedura disciplinare avverso l'incolpato.

¹⁹ La DPIA è una procedura prevista dall'articolo 35 del Regolamento UE/2016/679 (RGPD) che mira a descrivere un trattamento di dati per valutarne la necessità e la proporzionalità nonché i relativi rischi, allo scopo di approntare misure idonee ad affrontarli. Una DPIA può riguardare un singolo trattamento oppure più trattamenti che presentano analogie in termini di natura, ambito, contesto, finalità e rischi

²⁰ chiunque sia coinvolto nella ricezione e trattazione di Segnalazioni di whistleblowing non anonime è tenuto a rispettare tutte le procedure, i protocolli e le istruzioni previste dal sistema privacy della Società. I dati personali che appaiano non ragionevolmente pertinenti e utili al trattamento di una specifica Segnalazione di whistleblowing non sono raccolti o, se ricevuti o raccolti accidentalmente, devono essere prontamente cancellati dal gestore.

- b) Tale situazione si configura quando la contestazione dei fatti rientranti nell'ambito oggettivo di whistleblowing sia fondata, in tutto o in parte, sulla sola segnalazione e la conoscenza dell'identità del whistleblower è indispensabile per la difesa dell'accusato. Pertanto, al whistleblower verrà previamente comunicato per iscritto le ragioni della rivelazione dei dati riservati, dei suoi diritti, e qualora il whistleblower non abbia già in sede di segnalazione prestato il consenso, lo stesso potrà prestarlo utilizzando i canali interni di segnalazione whistleblowing.
- c) vi è il consenso espresso del whistleblower alla rivelazione della sua identità;
- d) è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del whistleblower per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- e) l'identità del whistleblower è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Ar. 14 LE MISURE DI PROTEZIONE E PERDITA

Le misure di protezione sono:

1. Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Dlgs 24/2023 e della presente procedura non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, codice civile;
2. la nullità di eventuali atti di ritorsioni adottate dalla Società in ragione della segnalazione di whistleblowing nei confronti dei soggetti tutelati. Rientrano nel concetto di ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione di whistleblowing e che provoca o può provocare ai soggetti tutelati un danno ingiusto. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite, e affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, devono realizzarsi le seguenti condizioni:

- ✓ che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica

avesse “fondato motivo” di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;

- ✓ che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.

L’art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023 individua un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo di ritorsione avverso i soggetti collegati e al whistleblower, e sono pertanto considerati nulli :

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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 o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata²¹, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo

²¹ Secondo ANAC, l’esemplificazione di una ritorsione tentata può essere costituita dal licenziamento non andato a buon fine per mero vizio di forma. Un esempio di minaccia invece può essere costituito dalla prospettazione di un

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

Qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo a danno di un "soggetto tutelato", l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), rimanendo in capo all'ANAC la valutazione degli elementi acquisiti e la possibilità di irrogare eventuali sanzioni amministrative.

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

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione/denuncia.

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

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee²².

licenziamento o trasferimento avvenuta nel corso di un colloquio con il proprio datore di lavoro o la riunione in presenza di più persone in cui si sia discusso il licenziamento del segnalante o di una delle persone tutelate.

²² (Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING”- GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023, pag. 26).

Il whistleblower perde **la protezione**²³:

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

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

Precisandosi che, la tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

Infine, si ricorda che, come già detto, di fronte a una segnalazione anonima, il D.lgs 24/2023 prevede che la tutela è assicurata qualora il whistleblower sia stato successivamente identificato o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

Art. 15 SCRIMINANTI DELLA RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni rientranti nelle violazioni:

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

Le scriminanti si applicano qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- a) Fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione sia necessaria per svelare la violazione;
- b) Effettuare la segnalazione di whistleblowing nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele;

²³ (Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING” - GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023, pag. 26).

c) accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

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

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

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso²⁴.

Art. 16 MISURE DI SOSTEGNO

E' istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai whistleblower misure di sostegno.

L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC. Le misure di sostegno fornite dai citati enti (anche prima che il whistleblower comunichi la segnalazione di whistleblowing) consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Art. 17 IL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E INFORMAZIONE

La gestione del canale di segnalazione è affidata alla Signora Liliana Pinzoni – Responsabile Ufficio personale della Società – Dipendente in Telelavoro.

Il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni è incaricato autorizzato al trattamento dei dati del whistleblower, dei soggetti collegati e coinvolti, i quali verranno trattati in conformità del Codice privacy e del GDPR .

Il sopra citato Responsabile della gestione delle segnalazioni deve:

²⁴ Cfr. Confindustria- NUOVA DISCIPLINA "WHISTLEBLOWING" GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI.

- a) nella gestione delle segnalazioni interne ed esterne, tutelare la riservatezza del whistleblower e degli altri soggetti collegati e coinvolti direttamente o indirettamente, anche nelle ipotesi in cui la segnalazione di whistleblowing dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.
- b) mettere a disposizione informazioni chiare 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. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico qualificato con la Società. Le suddette informazioni sono pubblicate sul sito aziendale al link www.mi2servizi.it;

Nell'ipotesi in cui il Gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione (tale conflitto può, ad. es, sussistere anche rispetto al soggetto esterno, nel caso in cui la gestione della piattaforma sia esternalizzata), potrà essere effettuata una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

Art. 18 I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

I canali di segnalazione istituiti in conformità a quanto previsto a quanto stabilito all'art. 4 Dlgs 24/2023²⁵, utilizzati dalla Società rispettano la riservatezza di qualsiasi informazione da cui direttamente o indirettamente possa dedursi l'identità del whistleblower e dei soggetti collegati e coinvolti.

La piattaforma <https://mi2.giswb.it> prevede che i canali utilizzati per la segnalazione interna sono:

- *segnalazione scritta*, la quale deve contenere le informazioni necessarie per identificare l'illecito, come la data, l'ora, il luogo e le persone coinvolte, la legittimazione del whistleblower a segnalare, le persone collegate e la volontà di voler beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.
- *segnalazione orale*:
 - per mezzo messaggistica vocale, ove il messaggio vocale deve contenere le informazioni necessarie per identificare l'illecito, come la data, l'ora, il luogo, le persone coinvolte, la legittimazione del whistleblower a segnalare, le eventuali

²⁵ I canali di segnalazione interna sono attivati previa audizione delle organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative, le quali per la Società corrispondono a **FILCAMS CGIL– FISASCAT CISL– UILTRASPORTI UIL- UILTUCSUIL**.

persone collegate e la volontà di voler beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

- Richiesta di incontro diretto da parte del whistleblower, a seguito della quale verrà: fissata la data dell'appuntamento entro un ragionevole periodo di tempo e determinate le modalità di espletamento dello stesso affinché rispettino la riservatezza.

Nel caso di segnalazioni in forma orale, previo consenso del whistleblower, si avrà la registrazione audio dell'incontro o del messaggio vocale registrato mediante un dispositivo idoneo alla conservazione.

Nell'incontro diretto, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al whistleblower²⁶.

In caso di verbale, il whistleblower può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Qualora la segnalazione sia inviata ad un soggetto diverso da chi le gestisce, il ricevente deve entro n. 7 giorni dal suo ricevimento comunicarlo al Responsabile delle segnalazioni, senza trattenerne copia, garantendo la riservatezza del whistleblower e utilizzando il canale interno orale e/o scritto, e dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante ; in caso di ritardo nell'invio della suddetta segnalazione, tale condotta potrà essere valutata ai fini disciplinari dal Responsabile delle Risorse umane e dal Responsabile dell'area funzionale cui appartiene lo stesso ricevente.

Art. 19 FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Nella gestione delle segnalazioni interne, il Responsabile della gestione ha il compito di:

- a) protocollare un ID identificativo della segnalazione di whistleblowing;
- b) rilasciare al whistleblower un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione²⁷;

²⁶ (Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING” - GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023).

²⁷ Si evidenzia che tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa. Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, gli uffici o la persona deputati possono procedere all'**esame preliminare** della segnalazione ricevuta.

Nello specifico, durante tale fase, è necessario che il gestore delle segnalazioni valuti la **procedibilità e successivamente l'ammissibilità** della stessa.

La procedibilità della segnalazione

Per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza di tali presupposti e, nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

In altre parole, il Gestore deve verificare la procedibilità della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo del dlgs n. 24/2023 ss. mm. ii.

L'ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che la segnalazione risulti procedibile, è necessario valutarne **l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing**.

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

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

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

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

possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria. (Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING” - GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023).

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

Inoltre, durante la verifica preliminare la persona deputata alla gestione della segnalazione può richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il Gestore delle segnalazioni assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, dovranno essere garantite le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi.

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

Il Gestore delle segnalazioni deve assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche²⁸.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente al Gestore delle segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

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

²⁸ a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura “whistleblowing” .

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), verranno estesi i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal d.lgs 24/2023 in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno.

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

- ✓ archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- ✓ dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti, poiché al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento verranno sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato²⁹.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal d.lgs 24/2023, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, viene tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Riscontro al segnalante

Il gestore della segnalazione fornisce un **riscontro** al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso³⁰.

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

- l'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere, comunicando alla persona segnalante anche il **successivo esito finale** dell'istruttoria della segnalazione

²⁹ (ad esempio, se è stato utilizzato un canale di posta analogica tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione ecc. dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore)

³⁰ Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

(archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

Art. 20 INOSSERVANZA DI PROCEDURE INTERNE SULLE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING.

Qualora a seguito dell'attività d'indagine sulla verifica della fondatezza della segnalazione di Whistleblowing, il gestore adito dovesse constatare :

1. L'assenza o la carenza, o l'inadeguata divulgazione di specifiche procedure aziendali dirette a contrastare il rischio di configurarsi violazioni rientranti nel campo oggettivo di whistleblowing;
2. L'assenza o la carenza di adeguata formazione interna rispetto alle regole previste dalle procedure aziendali di contrasto alle violazioni di whistleblowing;
3. Carenze e difficoltà nell'utilizzo dei canali di segnalazioni.

Il Responsabile di Gestione delle Segnalazioni provvede a segnalare quanto sopra ai Responsabili funzionali aziendali.

Art. 21 CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 14 D.Lgs . 24/2023, le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre n. 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, garantendo la riservatezza dell'identità del whistleblower e dei soggetti collegati e coinvolti.

Nel caso di segnalazioni in forma orale, la conservazione ai sensi dell'art. 14 D.Lgs 24/2023, previo consenso del whistleblower, è effettuata mediante registrazione audio dell'incontro o del messaggio vocale registrato mediante un dispositivo idoneo alla conservazione.

Nell'incontro diretto, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al whistleblower³¹.

³¹ (Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING” - GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023).

In caso di verbale, il whistleblower può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Art. 22 SANZIONI

Le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili da Anac sono le seguenti:

- 1) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- 2) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- 3) da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata 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.

Le Linee Guida ANAC nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

- i) nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- ii) nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi

della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni³².

Art. 23 RINVIO

Per quanto non previsto dalla presente procedura di segnalazione di whistleblowing, si rinvia al D.Lgs. 24/2023 e ss.mm.ii.

Art. 24 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni segnalazione può contenere dati personali, ossia informazioni direttamente o indirettamente riconducibili al whistleblower, ai soggetti coinvolti e collegati.

La Società, in qualità di Titolare del trattamento, assicura che le suddette attività di trattamento sono svolte in conformità al Reg. UE 679/2016 (anche “GDPR”) e alle normative nazionali vigenti.

La Società provvede a conferire formale incarico al Responsabile della Gestione della Segnalazione per il trattamento dei dati personali attraverso consegna di una lettera di designazione ex artt. 29 GDPR, la quale prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla segnalazione e la puntuale indicazione delle misure di sicurezza da applicare.

Con riferimento alla piattaforma di segnalazione, il fornitore della piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dalla Società.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR (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) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, attraverso i canali indicati nelle informative ex art. 13 GDPR rese disponibili tramite i canali di segnalazione e specifica sezione del sito web della Società. L'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Whistleblower

³² Cfr Cfr. CONFINDUSTRIA – NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING” - GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI – ED. OTTOBRE 2023, pag 31 e ss.)

(combinato disposto degli art. 13, co. 3 del D.Lgs . n. 24/2023 e ss.mm.ii., art. 2-undecies del Codice privacy, e art. 23 GDPR).

In ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dal D.LGS. 36/2023, la Società **presenta i rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati** (v. Parere del Garante privacy) e, pertanto, deve essere preceduto da una **valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA** (art. 13, co. 6 del Decreto e artt. 35 e 36 del GDPR). Inoltre, al pari degli altri trattamenti dei dati personali, anche quello relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni deve essere censito nel **registro delle attività di trattamento** in conformità all'art. 30 del GDPR.

Con il canale interno di segnalazione, la Società effettua il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di **titolari del trattamento** (art. 13, co. 4 del Decreto). È, pertanto, sulla Società che, in via generale, ricade la responsabilità di tali trattamenti e, in particolare, della loro conformità alla disciplina sulla protezione dei dati personali, condividendo la contitolarità del trattamento con il Gestore della Segnalazione nei limiti della pertinente competenza mediante accordo ai art. 13 co. 5 dlgs 24/2023.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- DECRETO LEGISLATIVO 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. (23G00032)”
- Linee guida ANAC 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., le quali sono state approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023;
- D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, avente ad oggetto il “*Codice in materia di protezione dei dati personali*”, il quale è stato modificato con il D.Lgs. del 10 agosto 2018, n. 101 per adeguarlo al Regolamento UE 2016/679 (GDPR);

- Regolamento dell'Unione Europea (UE) del 27.04.2016 n. 679 del Parlamento europeo e del Consiglio, in materia di *“protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”*, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea il 04.05.2016 ed entrato in vigore il 24.05.2016, aggiornato alle rettifiche pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea n. 127 del 23 maggio 2018, diventando operativo a partire dal 25 maggio 2018;
- Confindustria *“NUOVA DISCIPLINA “WHISTLEBLOWING” GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI”* edizione Ottobre 2023;
- DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*.