



Testing Certification Research

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

DECRETO LEGISLATIVO 24/2023 RIGUARDANTE LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE E DISPOSIZIONI RELATIVE ALLA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DELLE DIPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI

1. **PREMESSA**
2. **NORMATIVA**
3. **FINALITA'**
4. **DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO**
5. **CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE**
6. **DESTINATARIO E MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE**
7. **OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**
8. **ITER DELLA SEGNALAZIONE**
9. **CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**
10. **SEGNALAZIONI ANONIME**
11. **CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA**
12. **VERIFICA DELLA FONDATEZZA E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE RICEVUTA**
13. **CANALE SEGNALAZIONE ESTERNA**
14. **DIVIETI DI RITORSIONE DEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER**
15. **RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE**
16. **OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E DIRITTO DI ACCESSO ALLA SEGNALAZIONE**
17. **LIMITI TEMPORALI DI CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI - PRIVACY**

1. PREMESSA

Il 9 marzo 2023 in Italia è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il decreto legislativo di attuazione della direttiva europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Il decreto è stato [pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023](#), D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, ed attua la direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio.

Si tratta della disciplina di protezione dei whistleblower. Le tutele si applicano a tutti coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ed anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Riguardo ai canali di segnalazione il decreto introduce novità per le aziende interessate che dovranno predisporre canali interni di segnalazione in grado di garantire il massimo livello di riservatezza. Nelle aziende con meno di cinquanta dipendenti, inoltre, viene consentita solo la segnalazione interna escludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno e alla divulgazione pubblica. Il segnalante si deve rivolgere ai canali interni di segnalazione di cui si devono dotare le aziende; nel caso i destinatari fossero inadempienti, sia perché non hanno reso disponibile presentare le segnalazioni sia perché queste ultime non sono state trattate adeguatamente, il segnalante deve effettuare una segnalazione esterna utilizzando il portale appositamente realizzato da ANAC.

La procedura whistleblowing redatta da CATAS:

- disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti anche nell'ambito delle attività disciplinate dal M.O.G. adottati ai sensi del DLge 231/2001
- si integra con le misure di prevenzione della corruzione che CATAS ha adottato per il triennio in corso
- è oggetto di formazione ai dipendenti
- è pubblicata sul sito internet di CATAS

2. NORMATIVA

- Costituzione, Art. 76 e 87, quinto comma, della Costituzione
- Legge 23 agosto 1988, n. 400, recante disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri e, in particolare, l'articolo 14
- Legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea e, in particolare, gli articoli 31 e 32;
- Legge 4 agosto 2022, n. 127, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti normativi dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2021, e, in particolare, l'articolo 13
- 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
- Regio decreto 19 ottobre 1930, n. 1398, recante approvazione del testo definitivo del codice penale
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante 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
- Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante 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
- Nota del 2 dicembre 2022 dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) che ha rappresentato il suo favorevole con.
- Deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 9 dicembre 2022
- Parere del Garante per la protezione dei dati personali, adottato nell'adunanza dell'11 gennaio 2023
- Pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica
- Deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 9 marzo 2023

3. FINALITA'

Il decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

4. DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO

Le disposizioni del decreto 24/2023 si applicano alle persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo quali i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio.

Si tratta delle figure individuate all'art. 3 e 4 del DLgs 24/2003:

- i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'[articolo 2359 del codice civile](#), delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizi
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), o dall'[articolo 54-bis](#) del [decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 21 giugno 2017, n. 96](#)
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della [legge 22 maggio 2017, n. 81](#), nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'[articolo 409 del codice di procedura civile](#) e all'[articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015](#), che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato

h) gli azionisti e le 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 pubblico o del settore privato.

Queste garanzie vanno garantite anche:

- qualora il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali
- durante il periodo di prova
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso

5. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione previste si applicano alle persone segnalanti, come di sopra specificato, quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito applicativo della norma
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla norma e utilizzando le modalità previste

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La protezione del segnalante si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 16 del DLgs 24/2023.

Non è punibile l'ente o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o da 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

Non è punibile l'ente o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la

violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16.

6. DESTINATARIO E MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione è destinata al Responsabile per la prevenzione della corruzione, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interno. Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, deve essere da questi trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento, a propria cura e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la prevenzione della corruzione, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Il ruolo dell'O.d.V. è definito nella procedura whistleblowing è definito del M.O.G. predisposto ai sensi del DLgs 231/2001.

Qualora la segnalazione riguardi l'R.P.C.T., il segnalante può inoltrare la segnalazione all'ANAC.

7. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Si considerano rilevanti ai fini della segnalazione tutti i comportamenti, atti o omissioni lesive dell'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti
- 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 od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

Le disposizioni del Dlgs 24/2023 non si applicano:

a) alle 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 o contabile 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 sovraordinate

b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente 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 presente decreto

c) alle 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

8. ITER DELLA SEGNALAZIONE

L'articolazione della procedura di gestione della segnalazione nelle sue diverse fasi avviene come di seguito:

- acquisizione contestuale della segnalazione e identità del segnalante
- analisi della segnalazione da parte del RPCT
- svolgimento indagini
- in caso di infondatezza: archiviazione
- in caso di fondatezza: comunicazione esito ai soggetti e autorità preposte
- conservazione di dati, informazioni e documenti a norma di Legge

9. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Per una corretta valutazione dei fatti denunciati, è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata; è quindi necessario indicare:

- le generalità del segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società
- la circostanza, data e il luogo, in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione
- una chiara ed esauritiva descrizione del fatto
- la generalità e gli altri elementi necessari all'identificazione del soggetto cui attribuire i fatti segnalati
- l'indicazione degli eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- qualsiasi altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati

10. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime ricevute attraverso canali interni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, se circostanziate sono considerate al modo delle segnalazioni ordinarie e trattate di conseguenza nei procedimenti di vigilanza ordinari.

La tutela del segnalante si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni e nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, organi, organismi competenti dell'UE.

11. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Secondo l'art. 4 c. 3 del DLgs. 24/2023, "Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole."

CATAS mette a disposizione informazioni chiare sul canale di segnalazione, 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, anche attraverso sistemi informatici, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto

giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

CATAS si è attivata per consentire la presentazione delle segnalazioni attraverso uno dei seguenti canali:

- in forma cartacea a mezzo posta ordinaria, inviando la comunicazione in doppia busta chiusa indirizzata, in via riservata e personale all'indirizzo: Catas S.p.A. - Via Antica 24 - 33048 - San Giovanni Al Natisone (UD), all'attenzione del R.P.C.T., o tramite consegna a mano con lettera inserita in una busta chiusa recante all'esterno la dicitura "riservata / personale e che specifichi che si tratta di segnalazione whistleblowing
- Tramite il canale informatico disponibile sul sito internet di CATAS
- Direttamente all'ANAC qualora la segnalazione riguardi l'R.P.C.T.

Successivamente alla ricezione della segnalazione, l'R.P.C.T., come prescritto all'art. 5 del D. Lgs. 24/2023, nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'R.P.C.T. o la figura delegata, svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione: nel caso di segnalazioni giunte attraverso il canale informatico, il segnalante riceverà un identificativo utilizzando il quale potrà seguire l'evolversi della segnalazione
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, richiedendo eventuali integrazioni
- c) dà seguito alle segnalazioni ricevute
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

12. VERIFICA DELLA FONDATEZZA E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE RICEVUTA

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione R.P.C.T., che vi provvede avviando la fase istruttoria nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni necessaria verifica istruttoria o accertamento ritenuto opportuno. A tal fine l'R.P.C.T. può avvalersi di altri soggetti da individuare preventivamente quali figure interne, e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni, che saranno quindi autorizzati al trattamento della segnalazione.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, qualora fosse necessario acquisire ulteriori informazioni in merito alla segnalazione, l'R.P.C.T. utilizzando i canali previsti può avviare un dialogo con il whistleblower per ottenere integrazioni, chiarimenti, documenti ed ulteriori informazioni.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, si attiverà per:

- a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente
- b) inoltrare la segnalazione, se sussistono i casi, all'A.N.AC.
- c) comunicare l'esito dell'accertamento al Presidente, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare
- d) fornire adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza e Controllo

13. CANALE SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterna nelle seguenti circostanze:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto esito
- ha fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa potrebbe determinare rischio di ritorsione
- ha fondati motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- se nell'ambito lavorativo non sia prevista l'attivazione del canale di segnalazione interna ovvero qualora questo non sia attivo o non conforme alle norme di legge

Per le segnalazioni esterne fare riferimento al portale <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

14. DIVIETI DI RITORSIONE DEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Gli enti o le persone di cui all'art. 3 del DLgs 24/2023 non possono subire alcuna ritorsione. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui allo stesso all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui al medesimo articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:

- 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
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi

- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

15. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Salvo che nei casi previsti dall'art. 20 del Dlgs 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalate per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimo reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la qua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo e colpa grave, alla persona segnalante o denunciante non sono garantire le tutele riconosciute dal Dlgs 24/2003 e alla stessa è irrogata una sanzione disciplinare.

16. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E DIRITTO DI ACCESSO ALLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'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 segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.



Testing Certification Research

17. LIMITI TEMPORALI DI CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI - PRIVACY

Le segnalazioni possono essere utilizzate solo per dare adeguato seguito alle stesse. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Così come disposto dell'art. 14 c. 1 del D. Lgs. 24/2023, i dati trasmessi vengono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, come indicato anche nella specifica informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata nell'area dedicata del sito internet di CATAS <https://catas.com/it-IT/page/privacy-policy>.

Il Regolamento whistleblowing. È disponibile nella sezione dedicata alla trasparenza del sito internet di CATAS Spa ed è oggetto di formazione ai dipendenti.

05.12.2023