

LINEA GUIDA ORGANIZZATIVA

L.G.O. – MD / HO 107

SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI E CONDOTTE ILLECITE

RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

INDICE

1.	Scopo	Pag. 3
2.	Soggetti coinvolti	Pag. 3
3.	Ambito di applicazione	Pag. 4
4.	Oggetto della Segnalazione	Pag. 4
5.	Modalità operative	Pag. 5
6.	Altre modalità di Segnalazione	Pag. 10
7.	Protezione dei dati personali	Pag. 10
8.	Tutela dei Soggetti Segnalanti e dei Soggetti Segnalati	Pag. 11
9.	Responsabilità dei Soggetti Segnalanti e dei Soggetti Segnalati	Pag. 12
10.	Segnalazione di comportamenti discriminatori	Pag. 12
11.	Revisione e aggiornamento della Linea Guida	Pag. 12

Allegati

- 1) Elenco caselle di posta elettronica Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo Mediaset
- 2) Appendice normativa

1. SCOPO

In ottemperanza a quanto disposto dalla normativa vigente (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”), lo scopo della presente Linea Guida è di disciplinare **il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni di violazioni e condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001**, così come previsto nel Codice Etico del Gruppo Mediaset nonché dai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottati dalle Società del Gruppo (di seguito “**Modelli Organizzativi 231**”).

2. SOGGETTI COINVOLTI

La presente Linea Guida è destinata a:

- a) tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con il Gruppo Mediaset (“**Dipendenti**”);
- b) tutti i collaboratori delle Società del Gruppo Mediaset, qualunque sia la tipologia di lavoro autonomo che li lega alle stesse (“**Collaboratori**”), compresi gli amministratori e i sindaci.

Ciascun Dipendente/Collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico o funzione, venga a conoscenza di violazioni del Codice Etico e/o dei Modelli Organizzativi 231 o di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, può effettuare una segnalazione (*whistleblowing*) attenendosi ai criteri e alle modalità descritte nella presente Linea Guida.

Un Dipendente/Collaboratore che effettui una segnalazione è di seguito indicato come **Soggetto Segnalante**.

Per il Gruppo Mediaset il destinatario delle segnalazioni è il Direttore Internal Auditing (di seguito “**Ricevente**”).

Il Ricevente si avvale dell’ausilio del Direttore Compliance, quale suo delegato (di seguito “**Delegato**”), in tutte le fasi del processo descritto al successivo paragrafo 5, nonché, fatti salvi i casi

in cui possano emergere situazioni di conflitto di interesse, del Direttore Affari Legali e del Direttore Risorse Umane e Organizzazione.

Il Ricevente e il Delegato assicurano una costante ed adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza e Controllo delle Società interessate dalle Segnalazioni, come oltre definite.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica a **Mediaset S.p.A. e a tutte le Società italiane da essa controllate.**

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Un Dipendente/Collaboratore può segnalare:

- a) violazioni del Codice Etico e/o dei Modelli Organizzativi 231 (e/o delle Linee Guida Organizzative ad essi riferibili);
- b) condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;
sia di carattere commissivo che omissivo.

Al fine di poter procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza di quanto segnalato, le segnalazioni di violazioni e/o condotte illecite (di seguito “**Segnalazioni**”) devono:

- essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti¹;
- avere ad oggetto fatti/atti/eventi conosciuti e riscontrati direttamente dal Soggetto Segnalante e non riferiti da altri;
- individuare con certezza, ove possibile, l'autore della violazione e/o della condotta illecita, ovvero indicare elementi che consentano di identificare chiaramente il soggetto cui sono riferibili i fatti/atti/eventi oggetto di segnalazione;

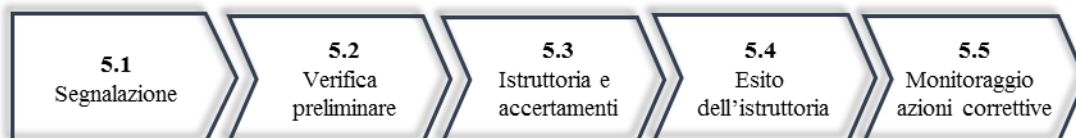
¹ Deve essere fornita una descrizione chiara, completa e puntuale dei fatti/atti/eventi oggetto di segnalazione e devono essere indicate le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificata la violazione e/o la condotta illecita.

- essere corredate, ove possibile, di adeguata documentazione comprovante il fatto/atto/evento segnalato, ovvero indicare eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti/atti/eventi oggetto di segnalazione.

Non saranno in alcun modo prese in considerazione, in quanto non rientranti nello scopo e nell'oggetto della presente Linea Guida, segnalazioni riguardanti questioni di carattere personale, aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze verso il Gruppo Mediaset, ovvero relative ai rapporti con i propri superiori gerarchici o con i colleghi o relative all'esecuzione della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico o funzione.

5. MODALITA' OPERATIVE

Il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni è gestito attraverso le fasi rappresentate nella figura riportata.



5.1. Segnalazione

Il Gruppo Mediaset, con l'obiettivo di dare concreta applicazione ai dettami normativi, mette a disposizione dei potenziali Soggetti Segnalanti un sistema informatico dedicato per effettuare le Segnalazioni, accessibile via internet al link segnalazioni.mediaset.it². Tale sistema, in linea con le *best practices* in materia, risulta segregato e autonomo rispetto ai sistemi informatici ordinari del Gruppo e garantisce, pertanto, - come richiesto dalla legge - la massima riservatezza sull'identità del Soggetto Segnalante e sulla stessa Segnalazione.

Il Soggetto Segnalante in tutte le fasi del processo potrà avere informazioni sullo "stato" della Segnalazione effettuata accedendo al sistema informatico dedicato.

² Le credenziali di accesso al sistema sono rinvenibili sia nell'intranet di Gruppo (Medianet) nella sezione "Affari Legali – Portale 231", sia sul sito Corporate di Mediaset SpA (<http://www.mediaset.it/corporate/home>) nella sezione "Compliance D.Lgs. 231/01"

5.2. Verifica preliminare

Una volta ricevuta la Segnalazione, il Ricevente e il Delegato procedono ad una prima analisi dei fatti/atti/eventi segnalati, per verificare se l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione della presente Linea Guida e se vi siano i presupposti necessari all'avvio della successiva fase di istruttoria ed accertamento. Per effettuare tale analisi, ove necessario, il Ricevente e il Delegato possono avvalersi anche del supporto del Direttore Affari Legali e del Direttore Risorse Umane e Organizzazione, fatti salvi i casi di conflitto di interesse.

Qualora la Segnalazione non rientri nell'ambito di applicazione della presente Linea Guida o appaia palesemente infondata, non circostanziata, in malafede³ o comunque priva di elementi utili per l'avvio della successiva fase di istruttoria ed accertamento, si procede all'archiviazione della stessa.

All'archiviazione si procede anche in presenza di segnalazioni contenenti fatti/atti/eventi già oggetto in passato di specifiche attività istruttorie che abbiano dato esito negativo – e, pertanto, già archiviate – laddove dalla verifica preliminare non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di istruttoria e di accertamento.

Qualora, invece, la Segnalazione sia pertinente rispetto all'ambito di applicazione della presente Linea Guida e appaia – già da una prima sommaria valutazione – circostanziata, non palesemente infondata né in malafede e comunque adeguatamente documentata, viene avviata la fase istruttoria e di accertamento.

La verifica preliminare della Segnalazione deve concludersi entro 30 (trenta) giorni lavorativi dalla ricezione da parte del Ricevente/Delegato.

³ Sono da intendersi in malafede quelle segnalazioni che si rivelino essere fatte al mero scopo di arrecare discredito o un danno ingiusto al/i soggetto/i segnalato/i.

5.3. Istruttoria e accertamenti

L'obiettivo di questa fase è quello di procedere ad indagini, accertamenti, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza dei fatti/atti/eventi segnalati, affinché, all'esito della stessa possano:

- i. essere valutate e formulate eventuali raccomandazioni in merito all'implementazione di piani di intervento e all'adozione di azioni correttive nelle aree e/o nei processi aziendali interessati dalla Segnalazione;
- ii. essere attivati eventuali procedimenti disciplinari a carico dei soggetti oggetto della Segnalazione o, in caso di Segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave, a carico dei Soggetti Segnalanti;
- iii. essere intraprese altre iniziative che, a seconda dei casi, saranno ritenute adeguate.

Le attività di verifica ed accertamento saranno svolte nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, accuratezza e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Al fine di effettuare tutte le necessarie verifiche sulla Segnalazione ricevuta, il Ricevente e il Delegato possono:

- i. acquisire dal Soggetto Segnalante ulteriori informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti/atti/eventi segnalati utilizzando il sistema informatico dedicato;
- ii. avvalersi del supporto del Direttore Affari Legali e del Direttore Risorse Umane e Organizzazione;
- iii. avvalersi del supporto dei Responsabili di specifiche Funzioni aziendali, ovvero, se ritenuto opportuno, anche di eventuali soggetti terzi (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, clienti, consulenti, esperti), il cui coinvolgimento sia funzionale all'attività di verifica ed accertamento.

Qualora il Soggetto Segnalante venisse in possesso di ulteriori informazioni o documenti a sostegno di fatti/atti/eventi oggetto di Segnalazione, può comunicarli tramite il sistema informatico dedicato.

In ogni caso l'attività istruttoria e di accertamento dovrà essere conclusa entro un termine adeguato in funzione dell'ambito e della complessità delle attività di indagine ed accertamento da svolgere.

L'attività istruttoria e di accertamento potrà essere sospesa o interrotta in qualunque momento qualora emergano elementi che rivelino la totale infondatezza della Segnalazione ovvero la malafede del Soggetto Segnalante.

5.4. Esito dell'istruttoria

Qualora, concluse le attività di verifica e accertamento, la Segnalazione risulti, in via definitiva, fondata, circostanziata e basata su elementi di fatto precisi e concordanti, sarà predisposta a cura del Ricevente e del Delegato una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse, che sarà sottoscritta anche dal Direttore Affari Legali e dal Direttore Risorse Umane e Organizzazione, ove coinvolti, e, in base agli esiti, anche dai Responsabili delle specifiche Funzioni aziendali eventualmente interessate. Ciò al fine di definire, nell'ambito di un piano di intervento condiviso, le adeguate azioni correttive da assumere nelle aree e/o nei processi aziendali interessati dalla Segnalazione, gli eventuali procedimenti disciplinari da attivare a carico dei soggetti oggetto della Segnalazione ovvero le altre iniziative che, a seconda dei casi, sarà opportuno intraprendere.

Resta inteso che, qualora, in relazione alla natura della violazione o condotta illecita oggetto della Segnalazione, sussistano le condizioni di legge, sarà presentata denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Qualora invece, concluse le attività di verifica e accertamento, dovesse emergere in via definitiva che la Segnalazione sia infondata, non sufficientemente circostanziata o non fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, si procede all'archiviazione, previa predisposizione della relazione riepilogativa sopra indicata.

5.5. Monitoraggio azioni correttive

Il Responsabile di ogni Funzione aziendale coinvolta nell'implementazione del piano di intervento di cui al paragrafo 5.4 che precede, deve tenere aggiornati costantemente il Ricevente e il Delegato

sull'esecuzione delle azioni correttive assunte, dei procedimenti disciplinari avviati ovvero delle eventuali altre iniziative intraprese, oltre che sul completamento delle stesse. Il Ricevente e il Delegato avranno comunque facoltà di chiedere aggiornamenti - direttamente e in qualsiasi momento - alle Funzioni aziendali coinvolte.

5.6. Archiviazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie e di accertamento, il Ricevente e il Delegato provvedono all'archiviazione e alla conservazione di tutta la documentazione a supporto o comunque acquisita, cartacea e/o elettronica, relativa alle Segnalazioni ricevute e gestite, utilizzando i più elevati standard di riservatezza/sicurezza. Tale documentazione andrà conservata per un periodo di 5 (cinque) anni successivi alla chiusura delle attività istruttorie e di accertamento relative alla Segnalazione.

Tutte le Funzioni aziendali a qualunque titolo coinvolte nelle attività istruttorie, di accertamento o altro previste dalla presente Linea Guida (compreso l'Organismo di Vigilanza e Controllo ex D. Lgs. 231/01 delle Società interessate) assicurano, per quanto di propria competenza e anche attraverso i sistemi informatici a supporto/disponibili, la tracciabilità dei dati e delle informazioni forniti e provvedono all'archiviazione e alla conservazione della documentazione prodotta.

5.7. Reporting

Il Ricevente con il Delegato provvedono, con cadenza semestrale, a predisporre un report contenente le Segnalazioni pervenute, con indicazione di quelle che sono state archiviate già in base alle verifiche preliminari e di quelle che sono state oggetto della fase istruttoria e di accertamento, esplicitando per ciascuna di esse lo "stato" delle azioni correttive assunte, dei procedimenti disciplinari avviati ovvero delle eventuali altre iniziative intraprese ovvero il completamento delle stesse.

Tale report dovrà essere inviato, oltre che agli Organismi di Vigilanza e Controllo, al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società Mediaset S.p.A. e di ciascuna Società interessata da Segnalazioni.

6. ALTRE MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Alternativamente all'utilizzo del sistema dedicato, le Segnalazioni possono essere inviate utilizzando lo specifico indirizzo di posta elettronica indicato nei Modelli Organizzativi 231 delle Società del Gruppo Mediaset, messo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e Controllo societario competente e accessibile esclusivamente ai componenti dello stesso (Allegato 1).

Anche in questo caso, al fine di consentire un'appropriata attività di verifica ed accertamento su quanto oggetto di Segnalazione, dovranno essere forniti gli stessi dati richiesti obbligatoriamente dal sistema informatico dedicato.

Qualora un Organismo di Vigilanza e Controllo riceva una Segnalazione, ne dà comunicazione al Ricevente/Delegato i quali opereranno secondo le modalità operative precedentemente descritte.

7. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella Segnalazione, acquisiti e/o emersi durante tutto il processo di cui al paragrafo 5 che precede, inclusi quelli relativi all'identità del Segnalante o di altri soggetti eventualmente coinvolti, verranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del Regolamento dell'Unione Europea n. 2016/679 (c.d. GDPR) e, comunque, limitati a quelli strettamente necessari a verificare la fondatezza delle Segnalazioni e per la gestione delle stesse.

Ai Soggetti Segnalanti è garantita l'assoluta riservatezza e la massima tutela.

Non potrà essere fatto esercizio, né da parte dei Soggetti Segnalati né da parte di altri soggetti, dei diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento 2016/679, né con richiesta al Titolare del

trattamento né con reclamo all’Autorità Garante per la protezione dei dati personali, qualora dall’esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell’identità dei Segnalanti.

8. TUTELA DEI SOGGETTI SEGNALANTI E DEI SOGGETTI SEGNALATI

Ogni soggetto (interno o esterno) coinvolto a qualunque titolo in ogni fase del processo descritto al paragrafo 5 che precede (diverso dall’Organismo di Vigilanza e Controllo societario) dovrà sottoscrivere uno specifico impegno di riservatezza a tutela del Soggetto Segnalante.

Nei confronti di coloro che violino le misure poste in essere a tutela della riservatezza dell’identità dei Soggetti Segnalanti, così come previsto dalla normativa vigente e dai Modelli Organizzativi 231 adottati dalla Società del Gruppo Mediaset, sarà avviato un procedimento disciplinare.

Qualora il Soggetto Segnalante sia un Dipendente, verrà attivata ogni opportuna misura volta ad evitare che dalla sua iniziativa possano derivare conseguenze pregiudizievoli, atteggiamenti ritorsivi o atti discriminatori di qualsiasi forma, diretti o indiretti, posti in essere per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione effettuata.

La predetta tutela non opera nei casi in cui emergano elementi comprovanti la malafede del Soggetto Segnalante ovvero la Segnalazione sia stata effettuata con dolo e colpa grave. In tali casi, così come previsto dalla normativa vigente e dai Modelli Organizzativi 231 adottati dalla Società del Gruppo Mediaset, sarà avviato nei confronti del Soggetto Segnalante un procedimento disciplinare.

Durante le fasi del processo descritto al paragrafo 5 che precede, qualora il/i soggetto/i oggetto della Segnalazione fosse/fossero, per qualsiasi motivo, avvisato/i delle attività in corso, nei confronti dello/degli stesso/i non verrà avviato alcun procedimento disciplinare unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto della stessa, ma esclusivamente nel caso in cui vi siano – anche prima della fase conclusiva - evidenze riscontrate ed accertate in merito ai fatti/atti/eventi segnalati.

9. RESPONSABILITA' DEI SOGGETTI SEGNALANTI E DEI SOGGETTI SEGNALATI

Nell'ipotesi di segnalazioni calunniose o diffamatorie ai sensi delle vigenti norme del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile, resta impregiudicata la responsabilità civile e penale del Soggetto Segnalante.

Durante lo svolgimento delle attività di verifica, istruttoria ed accertamento, il/i soggetto/i oggetto della Segnalazione, qualora richiesto, deve fornire la massima collaborazione a tali attività, evitando di porre in essere comportamenti che siano di ostacolo alle stesse.

10. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

Chiunque venga a conoscenza di eventuali comportamenti ritorsivi o discriminatori, di qualsiasi natura, posti in essere nei confronti di Soggetti Segnalanti, è tenuto ad informare il Ricevente/Delegato.

Il Gruppo Mediaset, pertanto, si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque attui, o minacci di eseguire, atti ritorsivi o discriminatori, di qualsiasi natura, nei confronti di Soggetti Segnalanti.

11. REVISIONE/AGGIORNAMENTO DELLA LINEA GUIDA

La presente Linea Guida e il sistema informatico dedicato saranno oggetto di revisione periodica in funzione dell'operatività e dell'esperienza maturata in fase di applicazione, al fine di assicurarne l'efficacia nel tempo, garantire il costante allineamento alle normative di tempo in tempo vigenti e la coerenza con le best practices in materia.

ALLEGATO 1

Elenco caselle di posta elettronica Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo Mediaset ⁴

- odv.mediaset@mediaset.it
- odv.rti@mediaset.it
- ovc@publitalia.it
- ovc@digitalia.it
- odv.elettronicaindustriale@mediaset.it
- odv.medusafilm@mediaset.it
- odv.taodue@mediaset.it
- odv.radiomediaset@mediaset.it
- odv.monradio@mediaset.it
- odv.RadioStudio105@mediaset.it
- odv.VirginRadioItaly@mediaset.it
- odv.rmcitalia@mediaset.it
- odv.r2@mediaset.it

⁴ Le caselle mail costantemente aggiornate dell'Organismo di Vigilanza e Controllo di ciascuna Società sono rinvenibili sia nell'intranet di Gruppo (Medianet) nella sezione "Affari Legali – Portale 231 – Coordinamento Iniziative 231 (per maggiori informazioni)", sia nel sito Corporate di Mediaset SpA (<http://www.mediaset.it/corporate/home>) nella sezione "Compliance D.Lgs. 231/01"

ALLEGATO 2

APPENDICE NORMATIVA

Nei paesi anglosassoni, in particolare negli USA, da molto tempo esiste una normativa che disciplina il *whistleblowing*⁵ e, soprattutto, tutela i c.d. *whistleblowers*, ovvero coloro che denunciano pubblicamente o riferiscono alle autorità attività illecite o fraudolente all'interno di un'organizzazione pubblica o privata o di un'azienda. Negli anni le legislazioni di vari paesi – anglosassoni e non – hanno introdotto nei loro ordinamenti norme relative al *whistleblowing* e alla tutela dei segnalanti.

In Italia i primi tentativi di disciplinare la materia erano circoscritti al contesto del pubblico impiego e del settore finanziario-creditizio. Infatti, la figura del *whistleblower* è stata disciplinata per la prima volta con la **Legge 6 novembre 2012, n. 190** (“*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”), con particolare riferimento al “*dipendente pubblico che segnala illeciti*”. A tale soggetto viene offerta una parziale forma di tutela, stabilendo che, esclusi i casi di responsabilità a titolo di calunnia e diffamazione, il pubblico dipendente che denuncia all’Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti (ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico) condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Successivamente, la **Legge 7 ottobre 2014, n. 154**⁶ ha introdotto per le banche, gli istituti di credito e gli intermediari finanziari l’obbligo di adottare delle procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l’attività svolta (dalla banca o dall’intermediario finanziario).

Nel corso delle ultime legislature si sono succedute numerose proposte di legge volte ad introdurre una disciplina di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro, fino a giungere all’approvazione della legge di cui trattasi. Infatti, è stata approvata la **Legge 30 novembre 2017, n. 179** (“*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*”), entrata in vigore il 29 dicembre 2017, volta ad incentivare la segnalazione e la denuncia di fenomeni di

⁵ Il termine anglosassone *whistleblowing* deriva dalla frase “*to blow the whistle*”, che letteralmente significa “*soffiare il fischiello*”. In senso lato la parola si può tradurre in “denuncia” nell’ambito di un contesto organizzato. Il *whistleblower* viene di norma identificato in un individuo che segnala attività illecite o fraudolente all’interno di un’organizzazione pubblica o privata.

⁶ Tale legge ha modificato il **D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385** (“Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia – TUB”) e il **D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58** (“Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria” – TUF”),

corruzione e, in generale, di fatti illeciti (o presunti tali) sul luogo di lavoro non solo pubblico ma anche privato (e non più limitatamente al settore finanziario-creditizio).

Per quanto riguarda il settore privato (art. 2 - Tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti nel settore privato) la norma dispone - in particolare - che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del D. Lgs. 231/01 (“**Modelli 231**”) debbano prevedere l’attivazione di uno o più canali che consentano la trasmissione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni dei Modelli 231, di cui i segnalanti (dipendenti o collaboratori) siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante e la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie da parte del datore di lavoro.

Di seguito:

- 1) il testo integrale della Legge 30 novembre 2017, n. 179
- 2) il testo degli artt. da 15 a 22 del Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (c.d. GDPR)

LEGGE 30 novembre 2017, n. 179

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. (GU n.291 del 14-12-2017)

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato; IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA Promulga la seguente legge:

Art. 1 - Modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti

1. L'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:

«Art. 54-bis (*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*). - 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte

illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora

venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. 9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

Art. 2 - Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso

di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».

Art. 3 - Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale

1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.
3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 30 novembre 2017

MATTARELLA

Gentiloni Silveri, Presidente del Consiglio dei Ministri

Visto, il Guardasigilli: Orlando

Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (c.d. GDPR)

Articoli da 15 a 22

Articolo 15 - Diritto di accesso dell'interessato

1. L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni:

- a) le finalità del trattamento;
- b) le categorie di dati personali in questione;
- c) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali;
- d) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
- e) l'esistenza del diritto dell'interessato di chiedere al titolare del trattamento la rettifica o la cancellazione dei dati personali o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento;
- f) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo;
- g) qualora i dati non siano raccolti presso l'interessato, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine;
- h) l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione di cui all'articolo 22, paragrafi 1 e 4, e, almeno in tali casi, informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato.

2. Qualora i dati personali siano trasferiti a un paese terzo o a un'organizzazione internazionale, l'interessato ha il diritto di essere informato dell'esistenza di garanzie adeguate ai sensi dell'articolo 46 relative al trasferimento. 3. Il titolare del trattamento fornisce una copia dei dati personali oggetto di trattamento. In caso di ulteriori copie richieste dall'interessato, il titolare del trattamento può addebitare un contributo spese ragionevole basato sui costi amministrativi. Se l'interessato presenta la richiesta mediante mezzi elettronici, e salvo indicazione diversa dell'interessato, le informazioni sono fornite in un formato elettronico di uso comune. 4. Il diritto di ottenere una copia di cui al paragrafo 3 non deve ledere i diritti e le libertà altrui.

Sezione 3 - Rettifica e cancellazione

Articolo 16 - Diritto di rettifica

L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la rettifica dei dati personali inesatti che lo riguardano senza ingiustificato ritardo. Tenuto conto delle finalità del trattamento, l'interessato ha il diritto di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti, anche fornendo una dichiarazione integrativa.

Articolo 17 - Diritto alla cancellazione («diritto all'oblio»)

1. L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che lo riguardano senza ingiustificato ritardo e il titolare del trattamento ha l'obbligo di cancellare senza ingiustificato ritardo i dati personali, se sussiste uno dei motivi seguenti:

- a) i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
- b) l'interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento conformemente all'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), o all'articolo 9, paragrafo 2, lettera a), e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento;
- c) l'interessato si oppone al trattamento ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento, oppure si oppone al trattamento ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 2;
- d) i dati personali sono stati trattati illecitamente;
- e) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
- f) i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione di cui all'articolo 8, paragrafo 1.

2. Il titolare del trattamento, se ha reso pubblici dati personali ed è obbligato, ai sensi del paragrafo 1, a cancellarli, tenendo conto della tecnologia disponibile e dei costi di attuazione adotta le misure ragionevoli, anche tecniche, per informare i titolari del trattamento che stanno trattando i dati personali della richiesta dell'interessato di cancellare qualsiasi link, copia o riproduzione dei suoi dati personali. 3. I paragrafi 1 e 2 non si applicano nella misura in cui il trattamento sia necessario:

- a) per l'esercizio del diritto alla libertà di espressione e di informazione;
- b) per l'adempimento di un obbligo legale che richieda il trattamento previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento o per l'esecuzione di un compito svolto nel pubblico interesse oppure nell'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento;
- c) per motivi di interesse pubblico nel settore della sanità pubblica in conformità dell'articolo 9, paragrafo 2, lettere h) e i), e dell'articolo 9, paragrafo 3;
- d) a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici conformemente all'articolo 89, paragrafo 1, nella misura in cui il diritto di cui al paragrafo 1 rischi di rendere impossibile o di pregiudicare gravemente il conseguimento degli obiettivi di tale trattamento; o
- e) per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria.

Articolo 18 - Diritto di limitazione di trattamento

1. L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la limitazione del trattamento quando ricorre una delle seguenti ipotesi:

- a) l'interessato contesta l'esattezza dei dati personali, per il periodo necessario al titolare del trattamento per verificare l'esattezza di tali dati personali;
- b) il trattamento è illecito e l'interessato si oppone alla cancellazione dei dati personali e chiede invece che ne sia limitato l'utilizzo;

c) benché il titolare del trattamento non ne abbia più bisogno ai fini del trattamento, i dati personali sono necessari all'interessato per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria;

d) l'interessato si è opposto al trattamento ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, in attesa della verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del titolare del trattamento rispetto a quelli dell'interessato.

2. Se il trattamento è limitato a norma del paragrafo 1, tali dati personali sono trattati, salvo che per la conservazione, soltanto con il consenso dell'interessato o per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria oppure per tutelare i diritti di un'altra persona fisica o giuridica o per motivi di interesse pubblico rilevante dell'Unione o di uno Stato membro.3. L'interessato che ha ottenuto la limitazione del trattamento a norma del paragrafo 1 è informato dal titolare del trattamento prima che detta limitazione sia revocata.

Articolo 19 - Obbligo di notifica in caso di rettifica o cancellazione dei dati personali o limitazione del trattamento

Il titolare del trattamento comunica a ciascuno dei destinatari cui sono stati trasmessi i dati personali le eventuali rettifiche o cancellazioni o limitazioni del trattamento effettuate a norma dell'articolo 16, dell'articolo 17, paragrafo 1, e dell'articolo 18, salvo che ciò si riveli impossibile o implichi uno sforzo sproporzionato. Il titolare del trattamento comunica all'interessato tali destinatari qualora l'interessato lo richieda.

Articolo 20 - Diritto alla portabilità dei dati

1. L'interessato ha il diritto di ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che lo riguardano forniti a un titolare del trattamento e ha il diritto di trasmettere tali dati a un altro titolare del trattamento senza impedimenti da parte del titolare del trattamento cui li ha forniti qualora:

a) il trattamento si basi sul consenso ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), o dell'articolo 9, paragrafo 2, lettera a), o su un contratto ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera b); e

b) il trattamento sia effettuato con mezzi automatizzati.

2. Nell'esercitare i propri diritti relativamente alla portabilità dei dati a norma del paragrafo 1, l'interessato ha il diritto di ottenere la trasmissione diretta dei dati personali da un titolare del trattamento all'altro, se tecnicamente fattibile.3. L'esercizio del diritto di cui al paragrafo 1 del presente articolo lascia impregiudicato l'articolo 17. Tale diritto non si applica al trattamento necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento.4. Il diritto di cui al paragrafo 1 non deve ledere i diritti e le libertà altrui.

Sezione 4 - Diritto di opposizione e processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche

Articolo 21 - Diritto di opposizione

1. L'interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali che lo riguardano ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettere e) o f), compresa la profilazione sulla base di tali disposizioni. Il titolare del trattamento si astiene dal trattare ulteriormente i dati personali salvo che egli dimostri l'esistenza di motivi legittimi cogenti per procedere al trattamento che prevalgono sugli interessi, sui diritti e sulle libertà dell'interessato oppure per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria. 2. Qualora i dati personali siano trattati per finalità di marketing diretto, l'interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento al trattamento dei dati personali che lo riguardano effettuato per tali finalità, compresa la profilazione nella misura in cui sia connessa a tale marketing diretto. 3. Qualora l'interessato si opponga al trattamento per finalità di marketing diretto, i dati personali non sono più oggetto di trattamento per tali finalità. 4. Il diritto di cui ai paragrafi 1 e 2 è esplicitamente portato all'attenzione dell'interessato ed è presentato chiaramente e separatamente da qualsiasi altra informazione al più tardi al momento della prima comunicazione con l'interessato. 5. Nel contesto dell'utilizzo di servizi della società dell'informazione e fatta salva la direttiva 2002/58/CE, l'interessato può esercitare il proprio diritto di opposizione con mezzi automatizzati che utilizzano specifiche tecniche. 6. Qualora i dati personali siano trattati a fini di ricerca scientifica o storica o a fini statistici a norma dell'articolo 89, paragrafo 1, l'interessato, per motivi connessi alla sua situazione particolare, ha il diritto di opporsi al trattamento di dati personali che lo riguarda, salvo se il trattamento è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico.

Articolo 22 - Processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione

L'interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona.

Il paragrafo 1 non si applica nel caso in cui la decisione:

- a) sia necessaria per la conclusione o l'esecuzione di un contratto tra l'interessato e un titolare del trattamento;
- b) sia autorizzata dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento, che precisa altresì misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato;
- c) si basi sul consenso esplicito dell'interessato.

Nei casi di cui al paragrafo 2, lettere a) e c), il titolare del trattamento attua misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato, almeno il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione.

Le decisioni di cui al paragrafo 2 non si basano sulle categorie particolari di dati personali di cui all'articolo 9, paragrafo 1, a meno che non sia d'applicazione l'articolo 9, paragrafo 2, lettere a) o g), e non siano in vigore misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato.