

CONFIRETE – Soc. Coop.

Procedura per l'utilizzo del canale interno
di segnalazione di illeciti e irregolarità

WHISTLEBLOWING POLICY

Revisioni

DATA REVISIONE	CONTENUTO REVISIONE
22/05/2022	Modifiche per variazione ragione sociale del Confidi.
21/09/2022	Integrazioni per attivazione casella di posta elettronica in utilizzo ai mittenti per eventuali segnalazioni anonime.
23/11/2023	Modifiche e integrazioni in adeguamento al D.Lgs 24/2023 – attivazione piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni.

Indice

1. Premessa	3
2. Quadro normativo di riferimento	3
3. Canali di segnalazione, soggetti segnalanti ed altri soggetti tutelati.....	4
4. oggetto della segnalazione	6
5. contenuto della segnalazione	7
6. I destinatari della segnalazione e la gestione del canale interno	7
7. Il canale interno per le segnalazioni.....	9
8. Segnalazione all'ANAC	9
9. La tutela del segnalante	10
10. Le sanzioni	11
11. Tutela dei dati personali.....	12

1. Premessa

Il Whistleblowing (di seguito “WB”) è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi, (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all’organizzazione.

I dipendenti - intesi in senso ampio come in seguito specificato meglio - normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all’organizzazione, prima che possano realizzarsi danni.

Lo scopo del WB è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La gestione virtuosa del WB contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell’etica e della legalità all’interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

La presente policy fornisce indicazioni circa il canale di segnalazione interno adottato da Confirete, la gestione e l’utilizzo dello stesso nonché circa il processo interno di gestione delle segnalazioni.

2. Quadro normativo di riferimento

In ambito internazionale diversi sono stati gli interventi volti a sollecitare gli Stati ad introdurre specifiche disposizioni normative in materia di WB, tra cui hanno assunto un ruolo di rilievo:

- la Convenzione civile sulla corruzione emanata dal Consiglio d’Europa il 4 novembre 1999, ratificata in Italia con la legge n. 112/2012, che richiede agli Stati membri l’introduzione di meccanismi di protezione adeguata per i dipendenti che in buona fede denunciano fatti di corruzione;
- la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003, ratificata in Italia con la legge n. 116/2009, che richiede agli Stati aderenti di prevedere meccanismi di tutela per le persone che segnalano fatti di corruzione;
- la “Recommendation of the Council on Guidelines for managing conflict of interest in the public service” dell’OCSE del 28 maggio 2003, che include principi generali per favorire l’adozione da parte degli Stati di procedure di WB che prevedano, da un lato, la protezione dei segnalanti da eventuali ritorsioni e, dall’altro, regole per impedire eventuali abusi dei meccanismi di denuncia;
- la Direttiva (UE) 2019/137 che riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.

In Italia il percorso di assimilazione di questi principi internazionali è stato piuttosto lento e frammentario, solo di recente è stata emanata una disciplina organica della materia:

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/137 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;
- 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 (approvate con delibera n. 311 del 12/07/2023);

mentre precedentemente il tema era trattato solo da alcune normative di settore ed in particolare dal D.Lgs. 231/2001, sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti, il quale prevede comunque degli «obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli» ed il D.Lgs 231/2007, così come modificato dal D.Lgs. 90/2017, che prevede che i soggetti obbligati adottano procedure per la segnalazione al proprio interno di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

3. Canali di segnalazione, soggetti segnalanti ed altri soggetti tutelati

La nuova disciplina – nel recepire la Direttiva UE 2019/137 – ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

Canali di segnalazione
Canale interno negli enti pubblici e privati – incoraggiati
Canale esterno presso ANAC
Divulgazione pubblica
Denuncia all'Autorità giudiziaria

Il legislatore ha disposto che debbano essere approntati all'interno degli enti cui si applica la normativa – ampliati rispetto al passato – appositi “canali interni” per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione.

Solo ove si verifichino particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, i segnalanti possono fare ricorso al “canale esterno” attivato presso ANAC nonché, al ricorrere di determinate condizioni, alla divulgazione pubblica. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

La nuova normativa amplia, rispetto al passato, anche il novero dei soggetti segnalanti cui è assicurata la tutela, che nel settore privato sono:

- 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;
 - 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);
- 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.;
 - 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);

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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).

La tutela si applica non solo se la segnalazione avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Sono inoltre individuati ulteriori soggetti tutelati in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione. Oltre al segnalante, le misure di protezione previste dal Decreto si applicano anche:

- al facilitatore definito come una *“persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata”*;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le

stesse persone lavorano, nonché' agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

4. Oggetto della segnalazione

Il D.Lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni:

- **violazioni del diritto nazionale** – illeciti civili, illeciti amministrativi, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.Lgs. n. 231/2001, illeciti penali e illeciti contabili;
- **violazioni del diritto dell'UE** - illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3) sostanzialmente relative ai settori dei 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 informativi. 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'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4), 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 società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5), atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, 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).

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Per comprendere appieno quale può essere l'oggetto delle segnalazioni è indispensabile tener conto

che il legislatore specifica ciò che non può essere oggetto di segnalazione:

- 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 ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. 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'ente privato;
- 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 decreto;
- 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.

5. Contenuto della segnalazione

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire ai soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

È necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

6. I destinatari della segnalazione e la gestione del canale interno

La gestione del canale interno di Confirete, così come prevista dall'articolo 5 del D.Lgs 24/2023, è affidata alla Funzione Compliance. L'esame e la valutazione delle segnalazioni competono all'Organismo di Vigilanza (OdV).

La scelta di attribuire le attività di esame e valutazione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza assicura che non ci sia un rapporto gerarchico o funzionale subordinato da parte dell'eventuale soggetto segnalato e nemmeno un potenziale interesse correlato alla segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, considerati i requisiti già previsti in capo all'Organismo. Peraltro, l'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle sue attribuzioni ha accesso a tutti i dati e alle informazioni aziendali e nell'ambito del suo perimetro di attività è incaricato anche di accertare il rispetto delle norme di comportamento previste da Confirete e identificare/indagare eventuali fenomeni fraudolenti.

La funzione di Compliance svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene su indicazioni dell'OdV le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere, su indicazione dell'OdV, integrazioni;
- c) da diligente seguito alle segnalazioni ricevute sottoponendole all'OdV;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento di cui al precedente punto a) precisando al segnalante che lo stesso può ricorrere al canale esterno di segnalazione.

Come da indicazioni di cui alle Linee Guida di ANAC il riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative allo stato di avanzamento dell'istruttoria o alle attività che si intende intraprendere. In tal caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

L'OdV, ricevuta la segnalazione, effettua un primo screening di ammissibilità della stessa, poiché è di prioritaria importanza distinguere la segnalazione dalla mera lamentela personale. A tal fine deve essere valutato:

- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;
- quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'Autorità competente;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

L'OdV, valutata la segnalazione una semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato dall'organizzazione o dall'Autorità competente, procederà all'archiviazione della segnalazione, informandone, tramite la funzione Compliance il segnalante.

Allo stesso modo L'OdV tramite la funzione Compliance dovrà contattare il segnalante qualora dovesse ritenere la segnalazione eccessivamente generica, e ciò al fine di chiedere ulteriori elementi utili all'indagine.

L'OdV, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso, invece, in cui L'OdV ritenga necessaria una verifica, passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza. Per lo svolgimento dell'istruttoria, l'OdV, ove necessario, può acquisire atti e documenti da altri uffici del Confidi, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi l'esistenza di sufficienti presupposti di fondatezza della segnalazione l'OdV la trasmette agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze avendo cura di indicare che si tratta di segnalazione whistleblowing e che pertanto devono essere adottate tutte le cautele necessarie in termini di tutela della riservatezza e di trattamento dei dati personali.

Come previsto dall'art. 14 comma 1 del D.Lgs 24/2023 Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del citato D.Lgs e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati) e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018 (Attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati).

7. Il canale interno per le segnalazioni

Confirete per la gestione del canale interno di segnalazione utilizza la piattaforma online "Cerved Whistleblowing" di Cerved (raggiungibile al seguente link <https://whistleblowing-confirete.hawk-aml.com/Whistleblowing/home>) che permette di presentare segnalazioni in forma scritta e di mantenere interlocuzioni con il Confidi, anche in forma anonima.

Le segnalazioni possono inoltre essere presentate in forma orale, attraverso contatto telefonico con il Responsabile della Funzione Compliance a cui può essere eventualmente richiesto un incontro diretto. Tali segnalazioni saranno in ogni caso gestite tramite apposita funzionalità della piattaforma "Cerved Whistleblowing".

La funzione Compliance, quale gestore del canale, mette 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 – fornite con la presente Policy - 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 con il Confidi. Le informazioni sono altresì pubblicate nella sezione dedicata del sito internet.

8. Segnalazione all'ANAC

Confirete segnala, con il presente capitolo della Policy Whistleblowing, che è disponibile il canale esterno di segnalazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

I Segnalati possono utilizzare tale strumento quando:

- 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.

9. La tutela del segnalante

La presente Procedura prevede apposite tutele per i diversi soggetti coinvolti nel processo di segnalazione, a partire dal segnalante.

La prima forma di tutela consiste nell'adottare tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza del segnalante come previsti dall'art. 12 del D.lgs. 24/2023.

È necessario, pertanto, che l'identità del segnalante rimanga riservata e, a tal proposito:

- si deve prevedere una corretta informazione e formazione degli organi deputati a ricevere le segnalazioni affinché gestiscano in modo riservato le informazioni;
- deve essere garantita l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità del segnalante da parte del segnalato e di terzi che non siano stati indentificati dall'organizzazione quali gestori del canale di segnalazione interna (quindi la funzione Compliance) o quali soggetti deputati alla valutazione ed alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati (quindi i componenti dell'OdV).

L'obbligo di tutelare la riservatezza impone che un eventuale disvelamento dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avvenga sempre con il consenso espresso della stessa.

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione devono garantire la piena riservatezza (OdV e funzione Compliance). Qualsiasi altro soggetto coinvolto nel processo dovrà quindi sottoscrivere l'impegno alla riservatezza.

È fondamentale che siano definiti una serie di rimedi contro le eventuali ritorsioni o comportamenti discriminatori in danno del segnalante, in ragione della segnalazione. Il Decreto definisce la ritorsione come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione può essere anche “solo tentata o minacciata”.

Le ritorsioni di cui possono essere vittima il segnalante e gli altri soggetti tutelati possono consistere, ad esempio, nel:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti:

- Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D. Lgs. 24/2023.
- È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- Non sono sufficienti invece i meri sospetti, le supposizioni e/o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica.

10. Le sanzioni

Al fine di poter efficacemente attuare un sistema di WB sono previste specifiche sanzioni disciplinari non solo per il segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, ma anche per tutti coloro agiscono in violazione della Procedura stessa.

In particolare, sono previste sanzioni:

- a) nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- b) in caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- c) in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori - dirigenti e subordinati - nei confronti del segnalante;
- d) nel caso in cui l'organismo preposto a ricevere la segnalazione non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- e) in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e dei

singoli Contratti Collettivi Nazionali, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

A titolo esemplificativo potrebbero essere previsti:

- il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Resta fermo il diritto di Confirete di adire le autorità competenti - civili e penali - nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.

Chiamati al rispetto delle Procedure sono anche tutti quei soggetti che operano all'interno, o per conto dell'organizzazione, come ad esempio collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, procuratori e agenti ma anche tutti i partner e fornitori.

Le singole Procedure prevedono, infatti, l'inserimento di specifiche clausole nei contratti o nelle lettere di incarico, con cui vengono regolati i rapporti con i terzi, che sanciscano il rispetto delle Procedure stesse e indicano le sanzioni applicabili in caso di violazione.

Tra queste, a titolo meramente esemplificativo, si riportano:

- la diffida al puntuale rispetto delle Procedure;
- l'applicazione di una penale, anche in caso di mancato rispetto della diffida, prevista in misura percentuale rispetto al compenso pattuito;
- la risoluzione immediata del contratto.

11. Tutela dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali previsto nella presente procedura deve essere effettuato a norma della normativa in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 216/679 – D.Lgs 196/2003). Devono essere rispettati i seguenti principi fondamentali:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente;
- raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni;
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
- assicurare che i dati siano esatti e aggiornati;
- conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- assicurare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali;
- rispettare il principio della privacy by design e della privacy by default;
- effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati;
- rendere ex ante ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi (ad esempio sul sito web, sulla piattaforma, oppure informative brevi in occasione dell'uso di altre modalità scritte o orali);
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione;
- garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante.

CONFIRETE

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

L'informativa sul trattamento dei dati è fornita all'interno della piattaforma per la gestione del canale interno "Cerved Whistleblowing" nonché fornita in caso di contatto diretto con il gestore del canale.