



**CONFORTI S.p.A.**  
**Viale del Lavoro, 13**  
**37036 San Martino Buon**  
**Albergo (VR)**

Data emissione 26/01/2024  
Numero rev. 1

# **Procedura Whistleblowing**

## **per la gestione delle segnalazioni**

### **e la tutela del segnalante**

## INTRODUZIONE

La presente procedura è adottata al fine di disciplinare la ricezione e la gestione delle segnalazioni whistleblowing dirette al soggetto incaricato dalla Società, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di ogni altra prescrizione imposta dal D.Lgs 10 Marzo 2023 n. 24, dalle Linee Guida dell'ANAC e seguendo la guida operativa messa a punto da Confindustria.

La presente integra la Policy whistleblowing unitamente alla “*Procedura per l'invio/ricezione delle segnalazioni Whistleblowing*” che si intende integralmente richiamata.

### 1. CHI PUÒ SEGNALARE ATTRAVERSO I SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Possono effettuare una segnalazione le seguenti categorie di soggetti:

- o Dipendenti o Collaboratori o Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi
- o Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi o Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti
- o Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
- o Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza
- o Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato.

### 2. CHE TIPO DI ILLECITO PUÒ ESSERE CONSIDERATO NELLE PROCEDURE DI SEGNALAZIONE

Possono costituire oggetto di segnalazione fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Possono essere riportati anche sospetti, qualificati, di reati o altre violazioni di disposizioni di legge o potenziali rischi di commissione degli stessi. Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Le segnalazioni possono riguardare precisamente:

- **Reati ex D.Lgs 231/2001** (corruzione, reati societari, reati tributari, indebita percezione di erogazioni pubbliche, Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti .....);
- **violazioni del Modello 231 e del Codice Etico;**

- **violazioni in materia di whistleblowing** (violazione degli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante; violazione del divieto di atti di ritorsioni o discriminatori nei confronti del segnalante; ostacolare o tentare di ostacolare una segnalazione; mancata istituzione, avendone avuto incarico, dei canali di segnalazione o delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs 24/2023; non aver riportato all'ODV i flussi informativi in materia di whistleblowing e dei provvedimenti disciplinari adottati; accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; accertamento della responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave).

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale che non ledono un interesse di carattere generale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure dell'ente.

Non sarà possibile gestire con le protezioni previste dalla la normativa whistleblowing le segnalazioni relative a ambiti diversi rispetto a quelli elencati al precedente paragrafo 3. : il segnalante sarà invitato dal gestore ad inoltrare la segnalazione al corretto canale ovvero la segnalazione sarà trattata come ordinaria.

### **3. I CANALI PER LE SEGNALAZIONI**

L'ente mette a disposizione delle persone segnalanti canali interni per la segnalazione in forma scritta e orale mediante incontro personale come indicato nella "*Procedura per l'invio/ricezione delle segnalazioni whistleblowing*" cui si rimanda.

### **4. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI**

La Società ha nominato quale gestore delle segnalazioni l'Organismo di Vigilanza che ha accettato.

Il gestore delle segnalazioni è dotato di autonomia e specificamente e adeguatamente formato alla gestione delle segnalazioni, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto.

In particolare, tale requisito dell'autonomia deve essere inteso come:

- **imparzialità:** mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- **indipendenza:** autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

- autonomia di spesa con attribuzione di budget per il caso della necessità di avvalersi di consulenti esterni.

## 5. RISERVATEZZA

### a. nella gestione della segnalazione

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione. L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati. L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario.

La riservatezza è garantita attraverso le modalità di confezionamento della segnalazione, di inoltro presso lo studio professionale dell'ODV in locali distinti dalla sede della Società, dalla conservazione e custodia della segnalazione a cura del gestore presso il proprio studio professionale in locali distinti dalla sede della Società e in archivi chiusi a chiave solo nella propria disponibilità o nella disponibilità di soggetti specificamente nominati e autorizzati.

Tali misure di protezione si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- **facilitatore**, ovvero la 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;
- **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante** e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Sulla nozione di "stabile legame affettivo", le LG ANAC prevedono che "tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante e precisamente:
  - **colleghi di lavoro del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
  - **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

- **enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.**

#### **b. Nel procedimento disciplinare**

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

## **6. L'ATTIVITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

### **6.1. Segnalazioni scritte**

Il gestore delle segnalazioni riceve e archivia le segnalazioni e dialoga col medesimo, attraverso i canali comunicati dal segnalante, per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo continua anche durante le fasi di accertamento.

Il gestore, entro **7 giorni dal ricevimento della segnalazione**, fornisce al segnalante riscontro della presa in carico. Dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione.

Il ricevente fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell'attività di accertamento (**entro 3 mesi dal ricevimento della segnalazione**), comunica l'esito delle attività di accertamento ovvero, qualora l'attività non sia conclusa, lo stato della gestione. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato. Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- o Correzione di processi interni o Avvio di un procedimento disciplinare
- o Trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica
- o Archiviazione per mancanza di evidenze

### **6.2. Segnalazioni orali**

Nel caso di segnalazione mediante incontro diretto, il gestore della segnalazione deve garantire lo svolgimento dell'incontro entro il termine di 15 giorni. L'incontro dovrà avvenire presso lo studio professionale dell'Organismo di Vigilanza o, nel caso di segnalazione al Presidente del CDA, ufficio individuale o saletta riservata. Si redigerà dell'incontro apposito verbale, previo rilascio di consenso informato al trattamento dei dati personali da parte del segnalante. Il verbale sarà sottoscritto sia dal gestore che dal segnalante che ne riceverà copia.

Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

### **6.3. Sospensione del servizio e sostituzioni**

Il servizio di gestione delle segnalazioni è sospeso le domeniche e tutti i giorni festivi.

In caso di assenza o di malattia dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso avrà cura di comunicarlo all'organo amministrativo affinché possa subentrare nella ricezione e gestione delle segnalazioni *ad interim* fino al rientro della funzione per garantire il rispetto dei termini previsti dal decreto.

### **6.4. Segnalazioni anonime**

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, saranno equiparate alle segnalazioni ordinarie e saranno processate. In ogni caso, le segnalazioni anonime resteranno conservate e custodite a cura del gestore delle segnalazioni. Laddove il segnalante anonimo, anche su sollecitazione a palesarsi, venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste per il whistleblower.

### **6.5. Esame preliminare: procedibilità e ammissibilità**

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il gestore procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta valutandone la procedibilità e successivamente l'ammissibilità. Di seguito, si rappresentano alcune valutazioni che possono essere effettuate in tali fasi.

#### **a. Procedibilità.**

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

#### **b. Ammissibilità**

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing. Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

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

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

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

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, gli uffici o la persona deputati alla gestione della segnalazione possono procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Inoltre, durante la verifica preliminare i soggetti deputati alla gestione della segnalazione possono richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

#### **6.6. Istruttoria e garanzie di riservatezza in caso di supporto esterno al comitato**

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza. Il gestore assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno. I gestori della segnalazione devono assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

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

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

Nel caso di segnalazioni relative a comportamenti diretti in modo univoco alla commissione di reati ovvero nel caso sia necessario procedere ad attività di investigazione interna, il gestore della segnalazione dovrà avvalersi dell'assistenza tecnica di un avvocato penalista di fiducia. In questo caso e in tutti quelli di ricorso al supporto specialistico di professionisti terzi, nonché del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione). Nel caso di coinvolgimento di competenze tecniche esterne il gestore delle segnalazioni può disporre e utilizzare il budget deliberato dal CDA. Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore (altre funzioni aziendali), anche ad essi sono estesi gli obblighi di riservatezza. Qualora i dati identificativi siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy.

## **6.7. Conclusione dell'istruttoria**

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

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane). Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre verbalizzate, tracciate e archiviate correttamente, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.



## **6.8. Termini di conservazione dei documenti relativi alla segnalazione**

Le segnalazioni 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.

## **7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE**

Gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione sono dotati di specifica formazione relativa alla gestione del canale.

I gestori delle segnalazioni mettono a disposizione della persona segnalante informazioni chiare circa il canale, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, interne o esterne.

Allo scopo è resa disponibile sul sito web della Società, al link di accesso al sistema delle segnalazioni whistleblowing, la “*Procedura per l'invio/ricezione delle segnalazioni whistleblowing*”, la “*Procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing*” e la modulistica per l'effettuazione delle segnalazioni.

## **8. LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI**

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018 nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La Società garantisce un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

I dati personali relativi alla segnalazione sono conosciuti solo dal gestore della segnalazione. Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può

condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.