

<i>Conforti</i>	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 invio/ricezione segnalazioni

e tutela del segnalante

INTRODUZIONE

Il whistleblowing è uno dei modi più efficaci per scoprire la corruzione, la frode, la cattiva gestione e altri illeciti che minacciano la salute pubblica e la sicurezza, l'integrità finanziaria, i diritti umani e l'ambiente. Il whistleblowing è stato introdotto in Italia con una legislazione specifica a fine 2017, con la legge n.179. Questa normativa regolamentava in modo completo l'istituto per la pubblica amministrazione, mentre introduceva alcune disposizioni anche per le organizzazioni del settore privato dotate di un modello organizzativo di gestione e controllo ex. D.Lgs. n.231/2001. La legge n.179/2017 è stata superata dalla legge di trasposizione della Direttiva Europea in materia di whistleblowing (n.1937/2019). La nuova legge, il Decreto Legislativo n.24/2023, è l'Attuazione della Direttiva UE n.2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti. Per le amministrazioni pubbliche e le aziende con almeno 250 dipendenti gli obblighi sono in vigore dal 15 luglio 2023; per le organizzazioni private con un numero di dipendenti tra i 50 e i 249, gli obblighi saranno in vigore dal 17 dicembre 2023.

La presente Procedura integra la Policy whistleblowing unitamente alla “*Procedura per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing*” che si intende integralmente richiamata.

1. CHI PUÒ SEGNALARE ATTRAVERSO I SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Le procedure di whistleblowing incoraggiano a segnalare **chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione**. Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. La procedura è volta a garantire questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa all'ente. Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura 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.



Non sarà possibile gestire con le protezioni previste dalla la normativa whistleblowing le segnalazioni provenienti da soggetti diversi da quelli sopra elencati : il segnalante sarà invitato ad inoltrare la segnalazione al corretto canale e comunque la segnalazione sarà trattata come ordinaria.

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

All'interno di questa procedura possono essere segnalati 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:



La segnalazione può riguardare:

- a) **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);
- b) **violazioni del Modello 231 e del Codice Etico;**
- c) **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.

3. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione, **a pena di inammissibilità**, deve contenere:

1. i **dati identificativi** della persona segnalante se la segnalazione non è anonima nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
2. la **descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti** oggetto di segnalazione;
3. 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 specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
4. le **generalità** o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
5. l'indicazione di **eventuali altri soggetti** che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di **eventuali documenti** che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
7. **ogni altra informazione** che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
9. posto che la procedura protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori (persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione), delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, dei colleghi di lavoro del segnalante, degli enti di proprietà del segnalante, degli enti presso il quale il segnalante lavorale, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, il segnalante è tenuto ad indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

4. CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI

La Società ha individuato quale gestore delle segnalazioni la funzione ODV come da “*Procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing*” cui si rinvia per le singole fasi di lavorazione della segnalazione. Il gestore riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto anche durante le fasi di accertamento. Il gestore, 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 gestore fornisce riscontri periodici al segnalante e, al termine dell'attività di accertamento, gli comunica l'esito. 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

5. I CANALI PER LE SEGNALAZIONI

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna scritto e orale mediante incontro personale che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, delle persone coinvolte e di quelle comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ricordiamo che si deve procedere innanzitutto alla segnalazione *whistleblowing* utilizzando il canale interno istituito dalla Società!

La segnalazione tramite il canale esterno, istituito e gestito da ANAC¹, può essere effettuata solo a determinate condizioni e la divulgazione pubblica a condizioni ancora più rigorose, come di seguito verrà illustrato, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria.

L'ente mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura. In particolare, è possibile effettuare segnalazioni in forma orale e in forma scritta.



a. Per quanto riguarda le segnalazioni in forma scritta, l'ente mette a disposizione apposita modulistica scaricabile dal sito web. Sul modulo è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti ed indicare testimoni.

La segnalazione andrà inviata attraverso la **posta raccomandata senza avviso di ricevimento** inserendo la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a copia di un documento di identità; nella seconda, il modulo compilato con l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura:

“riservata al gestore della segnalazione”

e indirizzandola a:

avv. Elena Veneri

Organismo di Vigilanza presso Conforti SPA

Piazza del Popolo 1

37036 San Martino Buon Albergo (VR)

¹ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

- b. **Per le segnalazioni mediante incontro in presenza** il segnalante può contattare l'Organismo di Vigilanza al telefono dello studio professionale 045 8781143 richiedendo disponibilità per un incontro personale, ovvero, nel caso di conflitto d'interessi o sospensione della funzione ODV contattando il Presidente del CDA presso Conforti SpA

Le segnalazioni effettuate in presenza vengono verbalizzate dal gestore delle segnalazioni e controfirmate dal segnalante e dal gestore stesso. Il segnalante rilascerà preventivo consenso informato al trattamento dei dati.

6. LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI



Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, il soggetto ricevente conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione.



Entro 3 mesi dal ricevimento della segnalazione, il soggetto ricevente comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione. Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invierà al segnalante una comunicazione interlocutoria in attesa di completamento delle attività di accertamento.

7. RISERVATEZZA E SOGGETTI TUTELATI



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 ordinario o contabile presso la Corte dei conti. La riservatezza è garantita attraverso la trattazione della segnalazione a cura del ricevente e della conservazione della relativa documentazione, se ODV presso il proprio studio professionale in locali distinti da quelli dell'azienda.

La procedura protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori (persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione), delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, dei colleghi di lavoro del segnalante, degli

enti di proprietà del segnalante, degli enti presso il quale il segnalante lavorale, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, il segnalante è tenuto ad indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

8. ANONIMATO



È possibile anche l'invio di **segnalazioni anonime**. Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e saranno processate. In ogni caso, le segnalazioni anonime sono anch'esse conservate e custodite del ricevente, se ODV presso il proprio studio professionale in locali distinti da quelli dell'azienda. Laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste per il whistleblower.

Nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell'identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

9. CONFLITTO D'INTERESSI

Nel caso in cui la segnalazione riguardi fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione potrà essere indirizzata, con la dicitura **“riservata al gestore della segnalazione”** a:

**Presidente del CDA
presso Conforti SPA
Viale del Lavoro, n.13
37036 San Martino Buon Albergo (VR)**

Il Presidente del CDA potrà garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

10. SOSPENSIONE DEL SERVIZIO E SOSTITUZIONI

Il servizio di gestione delle segnalazioni è sospeso la domenica e tutti i giorni festivi.

In caso di assenza prolungata o di malattia o di cessazione dalla funzione di gestione delle segnalazioni, la funzione stessa sarà effettuata in sostituzione dal Presidente del CDA che subentrerà nella ricezione e gestione *ad interim* fino al rientro o al ripristino della funzione per garantire il rispetto dei termini previsti dal decreto.

11. LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI



Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati. Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante. Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione 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.

12. TUTELE E PROTEZIONI DA RITORSIONI E DISCRIMINAZIONI

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

In aggiunta alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa, esistono altre forme di tutela garantite attraverso questa procedura. **Viene infatti garantita protezione contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione.** Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche. Tra le possibili discriminazioni rientrano: o il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; o la retrocessione di grado o la mancata promozione; o il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; o la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; o note di merito o referenze negative; o misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria; o la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; o la discriminazione o un trattamento sfavorevole; o la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; o il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine; o danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi; o 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 in futuro; o la conclusione anticipata

o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

13. SANZIONI



Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing. Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa, la mancata istituzione del canale interno di segnalazione.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'organo amministrativo può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

14. CANALI ESTERNI

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche **segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione** solo ricorrendo determinate condizioni:

- a. qualora il segnalante abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
- b. qualora il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sarà dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione;
- c. qualora il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'A.N.AC.: anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Esistono condizioni ulteriori per cui una persona segnalante possa effettuare una **divulgazione pubblica**:

- a. il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata;
- b. un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico;
- c. fondati motivi di ritenere che una segnalazione esterna non verrà trattata o dia luogo a ritorsioni o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate o che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella medesima.

15. CLAUSOLA DI CHIUSURA

Per quanto non tradotto nella presente procedura, si rinvia alla Procedura di gestione delle segnalazioni e alla Guida Operativa di Confindustria che, quale parte integrante, viene qui richiamata ed è possibile visualizzare al link indicato nel paragrafo seguente.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
- il Regolamento 2016/679 o GDPR
- Il decreto legislativo n. 24/2023 (di seguito il “**Decreto**”): ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 2019/1937 in materia di whistleblowing, abrogando o modificando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato;
- il D.lgs. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- Linee Guida 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 ANAC
- Linee Guida Confindustria di Ottobre 2023