

Condifesa Cuneo	POLICY WHISTLEBLOWING	Rev.	00
		Data	12/03/2024
		Pagina	1 di 10

CONDIFESA CUNEO



POLICY WHISTLEBLOWING

AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023 E D.LGS. N. 231/2001

STATO REVISIONE DOCUMENTO

00	12/03/2024	Prima Emissione
Rev.	Data	Causale

Condifesa Cuneo	POLICY WHISTLEBLOWING	Rev.	00
		Data	12/03/2024
		Pagina	2 di 10

SOMMARIO

1.	<i>FINALITA' DEL DOCUMENTO</i>	3
2.	<i>DEFINIZIONI</i>	3
3.	<i>TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE</i>	3
4.	<i>CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA</i>	4
4.1.	<i>Oggetto della segnalazione</i>	4
4.2.	<i>Soggetti segnalanti</i>	5
4.3.	<i>Modalità di segnalazione</i>	5
5.	<i>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</i>	5
6.	<i>GARANZIE E TUTELE</i>	7
6.1.	<i>Tutela del segnalante</i>	8
6.2.	<i>Tutela del segnalato</i>	9
7.	<i>SISTEMA DISCIPLINARE</i>	10
8.	<i>PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI</i>	10
9.	<i>I POTERI SANZIONATORI DELL'ANAC</i>	10

Condifesa Cuneo	POLICY WHISTLEBLOWING	Rev.	00
		Data	12/03/2024
		Pagina	3 di 10

1. FINALITA' DEL DOCUMENTO

La presente policy definisce la procedura di **CONDIFESA CUNEO** da seguire per ogni segnalazione di violazioni per comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o in violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti e di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo dell'azienda.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire ai c.d. whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento, rimuovendo i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso a segnalazioni (come, ad esempio, dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni).

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, si intendono per:

- «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società;
- «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione, scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno predisposto dalla Società;
- «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC);
- «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- «segnalazione anonima»: segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l'identità del segnalante;
- «persona segnalante» (c.d. whistleblower): la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile;
- «persona segnalata o segnalato o persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile 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;
- «seguito» o «follow up»: l'insieme delle azioni intraprese nell'ambito della gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle analisi e le eventuali misure da adottare;
- «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito o follow up che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

3. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE

Al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio e indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione **CONDIFESA CUNEO** mette a disposizione una pluralità di canali tra loro alternativi.

CANALI DI SEGNALAZIONE IN FORMA SCRITTA

- **piattaforma** al link www.whistleblowing.aesseservizi.eu

La piattaforma è accessibile esclusivamente al Gestore delle segnalazioni individuato, AMBIENTE SICURO SERVIZI Società Cooperativa, soggetto esterno all'Organizzazione;

- modalità **cartacea** da inviare al Gestore della segnalazione AMBIENTE SICURO SERVIZI Società Cooperativa - Via Cascina Colombaro, 56 - 12100 Cuneo (CN) secondo le indicazioni descritte al capitolo 4.3 del presente documento.

Condifesa Cuneo	POLICY WHISTLEBLOWING	Rev.	00
		Data	12/03/2024
		Pagina	4 di 10

CANALI DI SEGNALAZIONE IN FORMA ORALE

- linea telefonica (numero 0171 451719) di riferimento, ad uso esclusivo del Gestore delle segnalazioni;
- Incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni fissato entro un termine ragionevole, su richiesta del segnalante (contattando il numero 0171 451719).

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata al Gestore delle segnalazioni individuato, come definito al capitolo successivo.

Non è inusuale il ricevimento di segnalazioni attraverso canali differenti rispetto a quelli ufficiali sopra descritti (es. lettere anonime spedite all'attenzione del Management e del Vertice aziendale). Qualsiasi dipendente dovesse essere destinatario di una segnalazione ricevuta al di fuori dei canali ufficiali ha la responsabilità e il dovere morale di trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore delle segnalazioni, come sopra specificato.

In tale contesto, pertanto, qualora le segnalazioni pervengano all'Organismo di Vigilanza del Condifesa (ad esempio mediante mail, laura.desimone@jointnet.com), quest'ultimo coinvolgerà il Gestore delle Segnalazioni, salvo conflitto di interessi emersi dalla segnalazione stessa.

4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

4.1. Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione le sospette condotte scorrette o sospetti atti illeciti o presunte violazioni, che consistano in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione (ivi comprese violazioni del Codice etico).

Le segnalazioni dovranno rispettare i seguenti requisiti:

- essere effettuate in buona fede;
- essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal soggetto segnalante;
- contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori dei fatti o delle condotte segnalate e ogni informazione utile per descrivere l'oggetto della segnalazione.

Forme di "abuso" come segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione sono vietate, non sono prese in considerazione e sono passibili di sanzioni e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria. In caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie il segnalante in malafede potrà essere chiamato a risponderne in sede penale e potrà essere attivato nei suoi confronti un procedimento disciplinare.

Non sono rilevanti e sono da ritenersi ineseguibili le seguenti segnalazioni:

- relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- relative ad informazioni già di dominio pubblico;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata. In particolare, è necessario che 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;
- eventuale indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

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.

Condifesa Cuneo	POLICY WHISTLEBLOWING	Rev.	00
		Data	12/03/2024
		Pagina	5 di 10

4.2. Soggetti segnalanti

Le segnalazioni relative a violazioni conosciute nell'ambito del contesto lavorativo o di una collaborazione con **CONDIFESA CUNEO** possono essere effettuate da:

- dipendenti;
- lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società o forniscono beni e servizi;
- liberi professionisti e consulenti;
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto fatti o circostanze di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza:

- quando il rapporto di lavoro o collaborazione è in essere;
- quando il rapporto di lavoro o collaborazione non era ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o collaborazione se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Nei confronti dei soggetti segnalanti sono assicurate adeguate tutele come descritto nel capitolo 6.

4.3. Modalità di segnalazione

Al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio e indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione, **CONDIFESA CUNEO** mette a disposizione i seguenti canali alternativi:

Canale di segnalazione scritto. Utilizzo della piattaforma: www.whistleblowing.aesseservizi.eu accessibile esclusivamente al Gestore delle segnalazioni individuato, **AMBIENTE SICURO SERVIZI** Società Cooperativa, soggetto esterno, dotato di indipendenza;

Canale di segnalazione scritto. Modalità cartacea. Da utilizzare mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Sarà necessario che la segnalazione venga inserita in n. 2 buste chiuse: la prima busta con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, ove la segnalazione voglia essere nominativa; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe le suddette buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata all'Ufficio Compliance", da spedire al Gestore della segnalazione: **AMBIENTE SICURO SERVIZI** Società Cooperativa - Via Cascina Colombaro, 56 - 12100 Cuneo (CN).

Canale di segnalazione orale mediante l'utilizzo di linea telefonica al numero 0171 451719, di riferimento esclusivo del Gestore delle segnalazioni;

Canale di segnalazione orale mediante incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, su richiesta da parte del segnalante. L'incontro diretto con il Gestore sarà fissato entro un termine ragionevole (il gestore è contattabile al numero 0171 451719; oppure alla mail compliance@aesseservizi.eu).

Sebbene le segnalazioni anonime rappresentino un'alternativa percorribile, l'Azienda suggerisce ai segnalanti di preferire quelle nominative, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitate tramite le modalità sopra descritte, verranno trattate come segnalazioni ordinarie e saranno trattate al di fuori della normativa dettata dal D.Lgs. 24/2023.

Non è inusuale il ricevimento di segnalazioni attraverso canali differenti rispetto a quelli ufficiali e declinati sopra (e.g. lettere anonime spedite all'attenzione del Vertice aziendale). Qualsiasi dipendente dovesse essere destinatario di una segnalazione ricevuta al di fuori dei canali ufficiali ha la responsabilità e il dovere morale di trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore delle segnalazioni (contattabile alla mail sopra indicata) e dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Allo stesso modo se le segnalazioni di cui alla materia Whistleblowing giungessero all'Organismo di Vigilanza, questo si confronterà con il Gestore delle Segnalazioni, salvo caso di conflitto di interessi con quanto oggetto della segnalazione.

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione del canale di segnalazione interno adottato da **CONDIFESA CUNEO** è affidata ad un soggetto esterno autonomo ed indipendente, in particolare, è affidato alla **AMBIENTE SICURO SERVIZI** Società Cooperativa. Le segnalazioni ricevute

Condifesa Cuneo	POLICY WHISTLEBLOWING	Rev.	00
		Data	12/03/2024
		Pagina	6 di 10

tramite il canale interno sono gestite garantendo massima confidenzialità e riservatezza, protezione dei dati e assenza di conflitti di interesse.

In particolare, una volta ricevuta una segnalazione, il Gestore delle segnalazioni svolge, in linea generale, le seguenti attività:

- viene rilasciato al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.
Tale riscontro non implica per il Gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.
Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione.
In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria;
- viene mantenuta un'interlocuzione con la persona segnalante, alla quale potranno essere richieste, se necessario, integrazioni;
- viene dato diligente seguito alle segnalazioni ricevute, secondo i principi di confidenzialità, tempestività ed imparzialità, valutando la segnalazione ricevuta e disponendo le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, sia effettivamente avvenuta una violazione;
- viene dato riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.
- In virtù del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Azienda ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, qualora la segnalazione abbia a oggetto violazione del Modello Organizzativo 231, è consigliabile operare in sinergia con l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, al fine di garantire la piena efficacia della procedura.

Il Gestore delle segnalazioni in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- la chiusura delle segnalazioni, in quanto:
 - generiche o non adeguatamente circostanziate;
 - palesemente infondate;
 - riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;
 - "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria;
 - "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile e pertanto da chiudere, il Gestore della segnalazione deve procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

La fase istruttoria della segnalazione ha l'obiettivo di:

- procedere ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Il Gestore delle segnalazioni nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle persone coinvolte nella segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla persona coinvolta dell'esistenza della segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Qualora la segnalazione sia relativa a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001, o all'inosservanza del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs 231/2001 adottato dal Condifesa o ricada nell'ambito di violazioni del Codice Etico adottato, il Gestore della segnalazione, previo consenso della persona segnalante, potrà condividere la segnalazione ricevuta con l'Organismo di Vigilanza, ferma restando la responsabilità del Gestore della segnalazione per le attività di accertamento di istruttoria della segnalazione stessa.

Condifesa Cuneo	POLICY WHISTLEBLOWING	Rev.	00
		Data	12/03/2024
		Pagina	7 di 10

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.

Il Gestore delle segnalazioni deve 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, per approfondimenti o anche di soggetti specializzati esterni. considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spettano al Gestore delle segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale aziendale o del vertice aziendale 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. Nel caso sia necessario il coinvolgimento di tali soggetti diversi dal Gestore anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella presente Procedura "whistleblowing".

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. 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 tracciate e archiviate correttamente, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Il Gestore della segnalazione deve fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Alla scadenza dei tre mesi, il Gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

Le segnalazioni pervenute, le relative verifiche ed analisi e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

6. GARANZIE E TUTELE

Il D.lgs. 24/2023 ha introdotto delle tutele a protezione dei soggetti segnalanti, le quali sono state estese anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, in particolare:

- ai facilitatori;
- 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;

Condifesa Cuneo	POLICY WHISTLEBLOWING	Rev.	00
		Data	12/03/2024
		Pagina	8 di 10

- 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 già menzionate persone.

6.1. Tutela del segnalante

A. Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Di conseguenza, tale tutela si estende anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante ed ha come corollario la garanzia di tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso la piattaforma informatica la riservatezza della identità del Segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la piattaforma è rilasciata da un soggetto altamente specializzato, terzo e indipendente;
- la piattaforma garantisce il completo anonimato per il segnalante;
- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza dei dati, impiegando algoritmi di cifratura e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati.

Per le segnalazioni orali come sopra descritte, verrà garantita la massima riservatezza e protezione del segnalante; la gestione delle informazioni verranno effettuate esclusivamente dal Gestore delle segnalazioni e, dietro consenso espresso del segnalante, si procederà alla registrazione della segnalazione trasmetta nelle forme orali.

Condifesa Cuneo in qualità di Titolare del trattamento, garantisce l'adozione di adeguate misure tecniche e organizzative idonee ad assicurare che il trattamento dei dati personali è realizzato in modo conforme alla disciplina dettata dalla normativa privacy applicabile.

Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato dall'Organizzazione 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.

B. Tutela del segnalante da ritorsioni o discriminazioni

Condifesa Cuneo vieta ogni forma di ritorsione, la quale è definita come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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".

Sono ritorsioni, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

Condifesa Cuneo	POLICY WHISTLEBLOWING	Rev.	00
		Data	12/03/2024
		Pagina	9 di 10

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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.

Per l'applicazione della tutela è necessario che:

- ci sia 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 sia stata effettuata secondo le disposizioni del D.lgs. 24/2023
- ci sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

C. Altre tutele

Ulteriore tutela riconosciuta al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

6.2. Tutela del segnalato

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Condifesa Cuneo	POLICY WHISTLEBLOWING	Rev.	00
		Data	12/03/2024
		Pagina	10 di 10

L'art. 16, comma 3, del D.lgs. 24/2023 stabilisce che la tutela non è più garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Condifesa Cuneo per i propri Dipendenti prevede e (ricorrendone i presupposti) potrà adottare sanzioni disciplinari nei confronti:

- di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- del Segnalato, o altri eventuali soggetti coinvolti nei fatti segnalati, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Policy;
- dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai Terzi (es. partner, fornitori, consulenti etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge e di ogni altra normativa interna applicabile.

8. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nel rispetto del principio di minimizzazione di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (il "GDPR"), solo i dati personali che risultano pertinenti e necessari rispetto alle finalità della Policy possono essere oggetto di trattamento. Pertanto, tutti i dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi. Nell'informativa privacy sono contenute le informazioni generali relative al trattamento dei dati personali nell'ambito di gestione delle segnalazioni.

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.

9. I POTERI SANZIONATORI DELL'ANAC

Ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023, l'Autorità nazionale Anticorruzione (in breve ANAC) applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 e sopra descritto al punto 6.1.A. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.