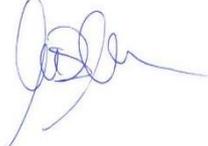


**POLICY PER LA “GESTIONE DELLE  
SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING”**

**Versioni del documento**

Ultima Versione	Data	Descrizione	Compliance	Visto Direzione
1	25/01/2024	Prima emissione		

## Sommario

<b>1. FINALITÀ</b> .....	4
<b>2. DEFINIZIONI</b> .....	5
<b>3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO</b> .....	6
<b>3.1. Tutela del Segnalante</b> .....	6
<b>3.2. Protezione da eventuali ritorsioni</b> .....	6
<b>3.3. Protezione dalle Segnalazioni Diffamatorie o Calunniose</b> .....	7
<b>4. CAMPO DI APPLICAZIONE</b> .....	8
<b>5. PERSONA SEGNALANTE</b> .....	9
<b>6. MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI</b> .....	10
<b>6.1. Oggetto della segnalazione</b> .....	10
<b>6.2. Segnalazione anonima e relativa trattazione</b> .....	10
<b>6.3. Gestore delle Segnalazioni</b> .....	10
<b>6.4. Canale di segnalazione interno</b> .....	10
<b>6.5. Verifica preliminare della segnalazione</b> .....	11
<b>6.6. Istruttoria della segnalazione</b> .....	12
<b>6.7. Fase decisoria e reporting</b> .....	13
<b>7. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO</b> .....	15
<b>7.1. Segnalazione esterna presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione</b> .....	15
<b>7.2. Divulgazione pubblica</b> .....	15
<b>8. SISTEMA SANZIONATORIO</b> .....	16
<b>9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</b> .....	17
<b>10. ALLEGATO 1 - Scenario legislativo di riferimento</b> .....	18
<b>11. ALLEGATO 2 - Esempi (non esaustivi) di illeciti o irregolarità da segnalare o non</b> .....	19

## 1. FINALITÀ

Il presente Regolamento è stato redatto in conformità alla disciplina del D. lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (per brevità, di seguito “Decreto”), pubblicato in G.U. in data 15 marzo 2023 in recepimento della Direttiva europea 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

Obiettivo del presente Regolamento è garantire l'emersione di tutti i fenomeni illegali all'interno dell'organizzazione societaria, idonei a cagionare un danno e/o un pregiudizio all'ente stesso, attraverso la corretta e conforme gestione delle segnalazioni di condotte illecite e, in particolare, alla corruzione, a qualsiasi livello lavorativo e in ogni ambito geografico, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici.

Il presente documento disciplina pertanto le principali regole da seguire per la corretta e conforme gestione di segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali e/o dell'Unione Europea quando queste ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, a condizione che le informazioni oggetto di segnalazione siano adeguatamente circostanziate e basate su condotte illecite fondate.

Il presente Regolamento rappresenta e disciplina altresì i canali di cui Confidi Systema! si è dotato per conformarsi a tale normativa di settore.

## 2. DEFINIZIONI

**Segnalazione:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni (comportamenti, atti od omissioni) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Confidi e che consistono, tra l'altro, in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- violazioni del Modello 231 e degli altri Protocolli Aziendali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti 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;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Nell'allegato 2 sono riportati esempi di possibili fattispecie che rientrano o non rientrano nel novero delle possibili violazioni segnalabili con lo strumento in esame.

Tale comunicazione, tra l'altro, potrebbe sostanziarsi in una:

- Segnalazione Qualificata: segnalazione nella quale il segnalante esplicita le proprie generalità (nome, cognome e informazioni di contatto);
- Segnalazione Anonima: segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate o non siano individuabili in maniera univoca o non corrispondano ad un ente o individuo esistente o non corrispondano all'effettivo soggetto segnalante;
- Segnalazione Diffamatoria o Calunniosa: segnalazione che, al termine delle verifiche, si rileva infondata ed effettuata con dolo e/o colpa grave e comunque al solo fine di diffamare o cagionare un danno alla Persona Coinvolta.

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione, individuata dal D.lgs. 24/23 quale Autorità nazionale in materia di whistleblowing.

**Linee Guida ANAC:** "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", approvate dall'ANAC con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

**Modello 231:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Confidi in ottemperanza al D.lgs. 231/01.

**Organismo di Vigilanza:** Organismo del Confidi deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 ed a curarne il relativo aggiornamento in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/01, nonché a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico.

**Segnalazione:** comunicazione scritta o orale avente ad oggetto le violazioni di cui sopra.

**Gestore della segnalazione:** personale altamente qualificato e autonomo dedicato alla gestione delle segnalazioni che pervengono per il tramite dei canali di segnalazione adottati. In Confidi Systema! le segnalazioni vengono gestite dall'Organismo di Vigilanza.

**Struttura a supporto:** personale, interno all'ente o esternalizzato, il cui ruolo è quello di coadiuvare e supportare il gestore della segnalazione nella verifica preliminare di ammissibilità della segnalazione nonché in ogni attività del processo di analisi in cui il gestore ritiene opportuno un coinvolgimento.

### 3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

#### 3.1. Tutela del Segnalante

Il Confidi con l'obiettivo di tutelare assicurare la tutela dell'identità del Segnalante e di ogni altra informazione dalla quale questa identità possa essere dedotta, direttamente o indirettamente, si impegna a mantenere la discrezione e la riservatezza per tutto il processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella istruttoria e conclusiva. Analoghe forme di tutela vengono estese anche a favore della Persona Coinvolta ovvero dei soggetti segnalati. Si rispettano, comunque, le disposizioni di legge nei casi in cui sia necessario comunicare i nominativi del segnalante (ad esempio, su richiesta dell'Autorità Giudiziaria, ecc.).

In caso di apertura di procedimento disciplinare 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. Tuttavia, qualora la contestazione si basi in tutto o in parte sui fatti oggetto di segnalazione e la rivelazione dell'identità del segnalante risulti necessaria, deve essere notificata al *whistleblower* una comunicazione scritta contenente le ragioni per cui è indispensabile la rivelazione. Detta rivelazione non è praticabile senza il consenso espresso del segnalante.

La medesima tutela trova applicazione anche nei confronti dei soggetti assimilati al segnalante (*i.e.* facilitatore, colleghi di lavoro) nonché della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della responsabilità del segnalante 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:

- 1) 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;
- 2) 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).

È essenziale per il rispetto della normativa vigente che le persone coinvolte, a qualsiasi titolo, durante le diverse fasi di gestione delle segnalazioni, garantiscano il massimo livello di riservatezza riguardo ai contenuti delle stesse e alle identità dei Segnalanti, adottando le adeguate misure di sicurezza previste dalla corrente Direttiva sulla classificazione e trattamento delle informazioni aziendali.

A tal fine, il Confidi si è dotato di una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni che, anche mediante un sistema di crittografia, assicura la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e di qualsiasi persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa correlata

#### 3.2. Protezione da eventuali ritorsioni

Confidi Systema! vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower* e di tutti i soggetti ad esso equiparati. Tale tutela si estende ad ogni atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, nonché all'adozione di un provvedimento, direttamente o indirettamente, volto a sanzionare il soggetto per il fatto stesso della segnalazione. Tutti gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, tra le possibili fattispecie ritorsive che sono considerate nulle *ex se* rientrano: il licenziamento, la mancata promozione o la retrocessione di grado, la riduzione dello stipendio o la modifica dell'orario di lavoro, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo, l'adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, i danni reputazionali.

La tutela contro comportamenti ritorsivi sussiste anche qualora, a valle del processo di analisi della segnalazione, a quest'ultima non venga dato seguito con misure correttive, procedimenti disciplinari e/o comunicazioni alle autorità competenti esterne.

La tutela anti-ritorsiva non è garantita solo nel caso in cui la segnalazione sia stata effettuata con dolo o colpa grave e cioè quando il segnalante la effettua con il mero fine di ledere la persona segnalata sapendo che i fatti alla base sono del tutto falsi, non veritieri e mendaci.

ANAC è il soggetto deputato alla ricezione e gestione di tutte le segnalazioni di ritorsioni da parte dei soggetti tutelati dal presente Decreto. Le modalità per presentare segnalazione all'ANAC sono le medesime di quelle idonee per effettuare una segnalazione sul canale esterno attivo presso l'Autorità.

È necessario che il segnalante fornisca elementi utili a rappresentare sia l'effettività della ritorsione subita, minacciata o solo tentata. Di contro, rientra tra i compiti dell'ANAC quello di accertare la fondatezza e la sussistenza di una causalità tra la ritorsione che il soggetto ritiene di aver subito e la segnalazione.

Il Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC, di cui si è detto sopra, disciplina le modalità di acquisizione di entrambe le tipologie di segnalazione, cui pertanto si rinvia per un maggior grado di dettaglio.

Confidi Systema! garantisce un costante monitoraggio della situazione lavorativa del *whistleblower* affinché i comportamenti ritorsivi non siano attuati anche a distanza di tempo dalla segnalazione.

### **3.3. Protezione dalle Segnalazioni Diffamatorie o Calunniose**

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, il Confidi si impegna ad offrire massima protezione dalle Segnalazioni Diffamatorie o Calunniose.

In proposito, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dall'art. 20 del D.Lgs. 24/2023, quando è accertata con sentenza, anche non definitiva di primo grado, la responsabilità penale della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele da ritorsioni non trovano applicazione e alla Persona Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

#### 4. CAMPO DI APPLICAZIONE

Le segnalazioni rilevanti per l'applicazione del presente Regolamento sono quelle aventi ad oggetto le violazioni come definite in premessa. Tuttavia, considerata l'attività prevalente del confidi si può ipotizzare che le stesse possano avere ad oggetto le seguenti violazioni:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai servizi, prodotti e mercati finanziari e **prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;**
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il **mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;**
- Illeciti commessi in violazione dell'articolo 325 del TFUE dispone che gli Stati membri e l'Unione condividano la responsabilità di adottare misure di lotta contro la frode, che lede gli interessi finanziari dell'Unione stessa;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti,
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle precedenti casistiche e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

Diversamente, **non saranno prese in considerazione segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni e/o richieste collegate a meri interessi di natura personale del segnalante che riguardino i rapporti individuali di lavoro** (i.e. conflitti interpersonali, discriminazioni tra colleghi); nei suddetti casi, ove dagli estremi della segnalazione emergesse un profilo di rilevanza disciplinare, il Gestore della segnalazione provvede a trasmettere tutta documentazione al *management aziendale* o alla Funzioni ritenuta del caso competente per tutti gli adempimenti ritenuti del caso opportuni.

Parimenti, **non saranno prese in considerazione le informazioni già di dominio pubblico e/o acquisite sulla base di fonti non attendibili (c.d. voci di corridoio).**

Qualora il fatto oggetto di segnalazione inerisca ad una mera irregolarità di leggi nazionali di natura civile/penale/amministrativa e non integri gli estremi di un illecito vero e proprio, allora le informazioni trasmesse con la segnalazione possono rappresentare elementi sintomatici tali da giustificare l'avvio di opportune indagini interne ad opera dell'Organismo di Vigilanza, in quanto elementi in grado di far luce su una potenziale violazione di cui al Decreto.

Nell'allegato 2 sono riportati esempi di possibili fattispecie che rientrano o non rientrano nel novero delle possibili violazioni segnalabili con lo strumento in esame.

## 5. PERSONA SEGNALANTE

Le persone che possono segnalare le “violazioni”, come definite dal presente Regolamento, non sono solo soggetti interni all’ente o a quest’ultimo legati da rapporti di collaborazione, ma anche soggetti con i quali non vi è un legame formale e che operano o hanno operato a vario titolo nei confronti del Confidi o con lo stesso.

Più precisamente, i soggetti cui il presente Regolamento assicura la tutela, come prevista dalla legge, sono i seguenti:

- a) i lavoratori subordinati, ivi compresi i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato e/o i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- b) i lavoratori autonomi e i soggetti titolari di un rapporto di collaborazione;
- c) lavoratori o collaboratori dei soggetti terzi aventi rapporti e/o relazioni d’affari del Confidi
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività;
- e) i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
- f) gli azionisti;
- g) i membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza delle imprese;
- h) gli ex dipendenti (vd. *infra*).

In conformità con l’art. 3 comma 5 del Decreto, Confidi Systema! individua come destinatari altresì:

- i. il c.d. facilitatore ovvero colui che fornisce assistenza al segnalante nel maturare la scelta di voler segnalare, in maniera tale da incidere sul processo decisionale del soggetto che effettuerà la segnalazione<sup>1</sup>;
- ii. i colleghi di lavoro che abbiano con il segnalante un rapporto abituale e corrente;
- iii. le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante legate da un vincolo affettivo e/o di parentela entro il quarto grado;
- iv. gli enti di proprietà della persona segnalante o per cui la stessa ha lavorato o enti operanti nel medesimo contesto lavorativo.

La tutela del segnalante si estende anche nei casi in cui:

- la segnalazione venga effettuata quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e le informazioni sulle irregolarità, illeciti e/o violazioni sono state apprese dal segnalante durante il processo di selezione o in fase precontrattuale;
- quando la segnalazione venga effettuata nel corso del periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto qualora le informazioni sulle irregolarità, illeciti e/o violazioni siano state acquisite durante il rapporto stesso.

---

<sup>1</sup> Il termine “assistenza”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell’ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l’applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali”.

## 6. MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

### 6.1. Oggetto della segnalazione

Il presente Regolamento intende definire l'oggetto e il contenuto delle segnalazioni affinché queste siano trasmesse in maniera circostanziata in modo da facilitare la valutazione di ammissibilità delle stesse nonché la successiva verifica circa la fondatezza dei fatti segnalati.

Pertanto, è necessario risultino chiare:

- le generalità del soggetto segnalante, salvo il caso in cui intenda rimanere anonimo di cui al successivo paragrafo 6;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto per come conosciuto o appreso;
- le generalità del soggetto segnalato; ove non conosciute, altri elementi idonei ad identificare il soggetto cui attribuire il fatto segnalato;
- l'indicazione di documenti e/o informazioni da cui poter desumere la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

### 6.2. Segnalazione anonima e relativa trattazione

Conformemente a quanto previsto dal dettato normativo vigente, il presente Regolamento non vieta la possibilità di far pervenire al gestore segnalazioni c.d. anonime ovvero prive dei dati necessari ad identificare il segnalante.

**Tuttavia, in considerazione della ratio della normativa, ovvero quella di incentivare le segnalazioni da parte di determinate categorie di soggetti, non può essere estesa al segnalante anonimo la tutela – tipica del segnalante non anonimo – contro condotte ritorsive, abusi e/o maltrattamenti sul luogo di lavoro o spazi a ciò connessi.**

Si fa presente che la tutela contro atti ritorsivi (cfr. par. 6 lett. b) potrà sempre essere garantita nel caso in cui il segnalante, in un momento successivo rispetto alla trasmissione della segnalazione, decidesse di disvelare la propria identità. Parimenti, qualora il segnalante venga identificato in via successiva e abbia di fatto subito ritorsioni, anche in questo caso la tutela di cui al Decreto potrà ritenersi estesa e il segnalante leso potrà beneficiare delle garanzie previste.

### 6.3. Gestore delle Segnalazioni

Il Consiglio di Amministrazione di Confidi Systema! ha individuato nell'Organismo di Vigilanza l'ufficio di cui all'articolo 4, comma 2, del D.lgs. 24/2023, deputato a svolgere le attività di cui all'art. 5.

Si ritiene infatti che tale organo sia dotato di autonomia e di adeguata formazione rispetto al ruolo ricoperto.

### 6.4. Canale di segnalazione interno

In piena concordanza con la disciplina del Decreto, Confidi Systema! ha deciso di istituire diversi canali di segnalazione interna. Più propriamente, i destinatari sopra descritti avranno modo di rendere noto il fatto in via scritta o orale mediante:

- **piattaforma informatica**
- **incontro diretto**

Con riferimento all'utilizzo della piattaforma informatica, Confidi si è dotata di un canale di segnalazione indipendente e certificato avvalendosi del sistema EthicPoint.

Il canale adottato consente di segnalare qualsiasi violazione prevista dal Decreto 24 del 2023 e dalle procedure aziendali da parte di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, garantendo una comunicazione efficace e riservata.

Tale soluzione ha la caratteristica di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante.

Le modalità di segnalazione attivate sono le seguenti:

1	<b>Landing page</b>	Pagina web dedicata (incluso indirizzo email strumentale al funzionamento del servizio - confidisystema@ethicpoint.eu)
2	<b>Numero verde</b>	800 985 231 con messaggistica vocale (valido solo per l'Italia)

Ai sensi dell'Articolo 4, comma 3 del Decreto legislativo 24 del 2023, il Segnalante, attraverso i canali precedentemente descritti, può richiedere un incontro in presenza per esporre oralmente la propria segnalazione.

Infatti, qualora il segnalante preferisse riferire ai fatti conosciuti ed effettuare, quindi, la segnalazione per il tramite di un incontro diretto con il gestore della segnalazione, sarà dovere di quest'ultimo organizzare entro 15 giorni dalla trasmissione della richiesta l'audizione con il segnalante

Con riferimento alle modalità di esecuzione dell'incontro diretto, il luogo dell'audizione deve essere adatto a garantire l'identità del segnalante. È altamente consigliabile procedere alla registrazione dell'incontro, previo consenso espresso del segnalante, al fine di supportare l'analisi della segnalazione anche in un momento successivo. **Oltre alla registrazione dell'audizione, è opportuno provvedere con la redazione di un verbale sottoscritto sia dal gestore della segnalazione che dal segnalante ai fini della validazione del contenuto e dell'autorizzazione al successivo utilizzo. Nei casi in cui non sia possibile effettuare la registrazione dell'incontro la redazione del verbale è obbligatoria ai fini della procedibilità della segnalazione.** Una copia del verbale deve essere sempre consegnata al segnalante. **Ai fini della manutenzione e aggiornamento del registro delle segnalazioni è necessario che il Gestore proceda, il giorno stesso dell'audizione all'apertura della segnalazione sulla piattaforma informatica sulla quale dovrà caricare altresì i verbali predisposti nonché la documentazione raccolta.**

#### 6.5. Verifica preliminare della segnalazione

Nel corso di tale fase il Gestore della segnalazione prende in carico la segnalazione ricevuta di cui dovrà valutare in primis l'ammissibilità e la ricevibilità e, in base all'oggetto e alla materia della segnalazione, nonché individuare l'eventuale struttura aziendale o l'organo da delegare per farsi supportare nello svolgimento dell'istruttoria (c.d. struttura a supporto). Ad esempio, nel caso in cui siano ricevute segnalazioni aventi ad oggetto la normativa di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, l'Organismo di Vigilanza avrà cura di avvisare immediatamente il Responsabile Antiriciclaggio della Società.

**In caso di sospensione delle attività per chiusura aziendale, Confidi effettua una comunicazione ufficiale verso tutti i destinatari del presente Regolamento, attraverso i canali a disposizione (sito Internet istituzionale/intranet aziendale/circolare aziendale).**

La segnalazione inviata dal Segnalante viene presa in carico da EthicPoint e quindi trasmessa all'Organismo di Vigilanza, rilasciando al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione. Tale avviso non ha alcun valore rispetto alla valutazione dei contenuti della segnalazione, in quanto consiste in una mera informativa di presa visione della stessa.

Successivamente, il Gestore effettua una prima analisi della Segnalazione attraverso la verifica sulla legittimazione del segnalante ovvero se lo stesso rientra tra i soggetti indicati al par. 5 del presente Regolamento e valuta se la segnalazione è completa di tutti gli elementi necessari a svolgere l'istruttoria e se la stessa sottenda l'interesse pubblico e dell'integrità dell'ente,

Più precisamente, la segnalazione deve essere ritenuta inammissibile in caso di:

1. mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali di cui al par. 4;
2. esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentire la comprensione alla struttura a supporto e successivamente al gestore della segnalazione;

Nei casi di cui sopra, ovvero quando la segnalazione risulti già dalla prima analisi palesemente infondata, in quanto riferita a fatti o circostanze note, e/o oggetto di attività istruttorie già concluse, il Gestore può astenersi dal trattarle e procedere all'immediata archiviazione previa trasmissione dell'avviso di ricevimento.

In conformità con l'art. 4 comma 6 del Decreto, qualora la segnalazione venga indirizzata ad un soggetto differente da quello espressamente individuato dall'ente come gestore, la stessa deve essere trasmessa entro sette giorni dalla ricezione, senza trattenerne copia, al soggetto competente, con contestuale comunicazione al segnalante, è preferibile effettuare tale operazione attraverso la piattaforma informatica.

#### **6.6. Istruttoria della segnalazione**

La fase istruttoria ha l'obiettivo di accertare la fondatezza delle circostanze poste alla base della segnalazione nonché ricostruire la linearità dei processi gestionali coinvolti nei fatti oggetto di segnalazione.

La competenza dell'istruttoria è riservata al Gestore della segnalazione, il quale, tuttavia, a seconda delle attività di indagine da svolgere nonché del carico di lavoro necessario ha facoltà di avvalersi della struttura a supporto individuata nella precedente fase o di delegare parte dell'indagine (anche in fase di istruttoria, laddove se ne rilevi la necessità), ad un soggetto esterno al quale deve essere conferito apposito incarico formalizzato.

Rientra tra gli oneri del Gestore anche l'acquisizione di documenti, di dati aziendali nonché di ogni altra informazione utile reperibile su banche dati esterne fatta salva la facoltà per quest'ultimo di avvalersi di soggetti esterni professionalmente adeguati rispetto alla tipologia di indagine da svolgere.

L'accertamento delle competenze professionali del soggetto esterno deve essere effettuato ex ante, ovvero prima del conferimento dell'incarico secondo le procedure di valutazione dei requisiti dei fornitori/consulenti, adottate dal Confidi e attualmente vigenti.

In primo luogo, il Gestore della segnalazione procede all'analisi della documentazione e in base agli elementi ricevuti, a disporre sul fumus di quanto rappresentato nella segnalazione. Più nello specifico il Gestore dovrà verificare: se quelle segnalate, rientrano tra le "condotte illecite" quali, a titolo esemplificativo:

- i. gli illeciti penalmente sanzionati che rechino pregiudizio all'integrità dell'amministrazione;
- ii. gli illeciti disciplinari;
- iii. gli illeciti civili o amministrativi;
- iv. le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- v. i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un'azione illecita che possa essere rilevante dal punto di vista della reputazione del Confidi;
- vi. le suddette condotte riguardano, o meno, situazioni di cui il soggetto è venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» ovvero situazioni di cui si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito; notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale, anche nelle fasi preliminari all'instaurazione del rapporto di lavoro o prima del suo termine.

Saranno quindi archiviate le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con superiori gerarchici e colleghi in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della norma

Se la segnalazione riguarda più violazioni o illecito segnalato è rilevante con riferimento a diverse normative, il Gestore potrà coinvolgere più soggetti aziendali per le rispettive analisi che avverranno in modalità congiunta.

Per un corretto svolgimento dell'istruttoria, il Gestore potrà comunicare con il segnalante al fine di richiedere ulteriori informazioni nonché l'acquisizione di documentazione. Tutte le interlocuzioni svolte successivamente alla data della segnalazione rappresentano un metodo per approfondire con il segnalante e acclarare la veridicità e lo stato dei fatti segnalati. Il gestore può poi svolgere verifiche documentali, acquisire documentazioni aggiuntive e richiedere l'audizione di ulteriori soggetti informati sui fatti.

Nei casi in cui la segnalazione sia pervenuta tramite la piattaforma informatica, tutti i documenti richiesti per lo svolgimento dell'istruttoria dovranno essere archiviati all'interno della stessa e le comunicazioni con il

segnalante dovranno avvenire esclusivamente tramite la tale sistema. In tal modo si garantirà il rispetto della riservatezza dei dati del segnalante poiché la chat integrata nella piattaforma informatica è provvista di un sistema di crittografia dei dati. Per le segnalazioni effettuate tramite incontro fisico è consigliabile adottare la medesima modalità sebbene sia inibito l'utilizzo della chat per le eventuali comunicazioni.

Nel corso dell'istruttoria potrebbe rivelarsi la necessità da parte del Gestore di conoscere l'identità del Segnalante; in tali casi il Gestore dovrà effettuare una richiesta, specificando le motivazioni del disvelamento di tale dato. Le motivazioni che il Gestore potrà indicare rispetto al disvelamento dell'identità del segnalante, in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento, possono essere relative alla garanzia di difesa del segnalato oppure alla trasmissione della segnalazione all'Autorità Giudiziaria. In entrambi i casi a seguito dell'acquisizione del dato sull'identità del segnalante, ove espressamente autorizzato, il Gestore, per la prosecuzione del procedimento, e quindi per la comunicazione di tale dato, dovrà ottenere il consenso del segnalante a rivelare la sua identità, mediante una dichiarazione sottoscritta da quest'ultimo (a cui dovrà essere allegato idoneo documento attestante l'identità)<sup>2</sup>.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

L'Istruttoria dovrà concludersi entro un termine massimo di 90 giorni dalla presa in carico della segnalazione, salvo casi di maggiore complessità per i quali il Gestore dovrà fornire adeguata motivazione all'Organo Amministrativo e agli Organi di controllo, nonché trasmettere una comunicazione al segnalante.

#### **6.7. Fase decisoria e reporting**

All'esito della fase istruttoria, potranno essere assunte iniziative di diversa natura a seconda delle circostanze emerse nel corso delle indagini, più nello specifico:

- archiviazione della segnalazione; qualora, dalle analisi svolte emerga un giudizio di non fondatezza sui fatti oggetto di segnalazione. Le ragioni poste alla base dell'archiviazione devono essere debitamente motivate, formalizzate e archiviate;
- adozione di misure correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di un rafforzamento del sistema di controllo interno;
- avvio di procedimenti disciplinari conformemente con le previsioni dell'impianto sanzionatorio adottato dall'ente;
- trasmissione di tutti gli atti raccolti all'Autorità Giudiziaria competente o, sussistendone i presupposti, la denuncia all'Autorità Giudiziaria previa comunicazione al segnalante dell'inoltro della segnalazione ad altro ente/organo e la relativa motivazione avvisandolo come sopra descritto.

In tutti i casi il Gestore della segnalazione predisporrà una relazione corredata dalla documentazione raccolta nel corso delle analisi, da trasmettere al Consiglio di Amministrazione e agli Organi di controllo, evidenziando che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza ai sensi del D.lgs. 24/2023 e omettendo l'indicazione dell'identità del segnalante.

Il Gestore della segnalazione svolge l'accertamento sulla veridicità dei fatti oggetto di segnalazione, suggerendo all'Organo Amministrativo le azioni da intraprendere.

Nel caso in cui la segnalazione sia ritenuta fondata, il Gestore propone al Consiglio di Amministrazione le azioni da intraprendere sia sotto il profilo disciplinare che di eventuale comunicazione alle Autorità

---

<sup>2</sup> La discovery attraverso l'accesso agli atti, invece, è regolata dal combinato disposto dell'art. 8 del D.lgs. 24/23 e dell'art. 22, comma 3, del Regolamento del 24 ottobre 2018 disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dal Confidi e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990, in base al quale le segnalazioni in esame sono sottratte all'accesso atteso che l'identità del dipendente è protetta in ogni contesto successivo alla comunicazione, fatte salve la non opponibilità dell'anonimato nei casi previsti dalla legge e la configurabilità della responsabilità per calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e della responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Giudiziarie, lo stesso avviene nei casi in cui la segnalazione si riveli calunniosa o effettuata dal segnalante in malafede.

In merito si specifica che il Gestore non ha alcuna competenza sulla valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti ma, ogni provvedimento successivo alla presa in carico della segnalazione, ad eccezione dell'archiviazione per inammissibilità e/o irricevibilità della stessa, dovrà essere deliberato dall'Organo Amministrativo.

A seconda delle azioni che il Consiglio di Amministrazione delibera, verranno coinvolte altre strutture aziendali per gli adempimenti di competenza (ad es. la funzione HR per l'adozione di provvedimenti disciplinari, la funzione legale per le azioni in sede giudiziale.)

In caso di decorrenza del termine di 90 giorni senza che il gestore abbia intrapreso alcuna attività per dare seguito alla segnalazione, né fornito un'informativa sullo stato di avanzamento della stessa, il segnalante può procedere con la trasmissione di un'ulteriore segnalazione, avvalendosi del canale esterno istituito dall'ANAC come rappresentato al successivo paragrafo.

A conclusione del procedimento il segnalante dovrà ricevere un riscontro in merito agli esiti della segnalazione: (i) avvenuta archiviazione, (ii) trasmissione di materiale all'Autorità Giudiziaria competente per l'avvio di un procedimento ordinario o (iii) irrogazione di sanzioni disciplinari.

## 7. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

### 7.1. Segnalazione esterna presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione

La scelta di azionare il canale di segnalazione esterno, che sia per il tramite di un ricorso all'ANAC o mediante una divulgazione pubblica, deve ritenersi un'azione di carattere suppletivo e non prioritario. Ciò in quanto il segnalante deve utilizzare primariamente i canali di segnalazione interni messi a disposizione da Confidi Systema!.

In coerenza con le previsioni dell'art. 6 del Decreto, il presente Regolamento disciplina le condizioni al ricorrere delle quali è possibile effettuare una segnalazione esterna direttamente all'ANAC:

- ove alla segnalazione interna non sia stato dato seguito entro i termini perentori suindicati;
- ove il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per l'interesse pubblico (*i.e.* occultamento e/o distruzione delle prove);
- ove il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, qualora effettuasse una segnalazione interna, la stessa possa determinare il rischio di ritorsione.

La segnalazione all'ANAC può essere effettuata *i)* tramite piattaforma informatica reperibile sul sito istituzionale dell'Autorità; *ii)* oralmente mediante servizio telefonico con un operatore dell'Ufficio ANAC competente; *iii)* tramite incontro diretto. Per maggiori informazioni sul processo di gestione delle segnalazioni presso ANAC, si rinvia al Regolamento apposito, direttamente reperibile sul sito istituzionale dell'Autorità (cfr. <https://www.anticorruzione.it/-/regolamento-segnalazioni-esterne-ed-esercizio-potere-sanzionatorio-anac-del.301.2023>).

### 7.2. Divulgazione pubblica

Il secondo canale di segnalazione di tipo esterno previsto è quello che permette al segnalante di divulgare la segnalazione non solo attraverso la stampa, ma anche mediante altri mezzi di diffusione quali *social network* e nuovi canali di comunicazione (es. Facebook, Twitter, etc).

Considerata la forte potenza mediatica di tali strumenti, la divulgazione pubblica è realizzabile esclusivamente all'avverarsi di stringenti condizioni di seguito riportate:

- il segnalante non ha avuto riscontro dopo aver previamente utilizzato il canale interno e/o esterno o ha ricevuto un riscontro successivamente allo scadere dei termini perentori suindicati;
- il segnalante ritiene che sussistano motivi fondati di pericolo imminente e palese per il pubblico interesse (*i.e.* situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche relativo all'incolumità di più persone);
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa non aver efficace seguito ovvero comportare un rischio di ritorsione (*i.e.* pericolo di distruzione delle prove fornite o di collusione tra l'autorità preposta alla ricezione e l'autore della violazione segnalata).

La segnalazione mediante divulgazione pubblica deve riguardare ipotesi di violazioni talmente gravi che solo se tempestivamente svelate è possibile impedirne gli effetti.

## 8. SISTEMA SANZIONATORIO

A seguito della verifica della fondatezza delle segnalazioni ai sensi del presente Regolamento potrebbero emergere profili di responsabilità della persona fisica ovvero dell'ente.

Per tale motivo, qualora non siano state volte le attività di analisi della segnalazione ovvero è stata adottata una ritorsione nei confronti del *whistleblower*, l'ANAC può irrogare nei confronti del responsabile/gestore della segnalazione sanzioni amministrative ex art. 21 del d.lgs. 24/2023.

In particolare, è prevista la sanzione da 10.000 a 50.000 euro qualora la persona fisica in qualità di responsabile della gestione della segnalazione abbia *i)* attuato ritorsioni nei confronti del segnalante, *ii)* ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione, *iii)* disvelato l'identità del segnalante nonché *iv)* omesso di svolgere la verifica e l'analisi delle segnalazioni ricevute.

Altresì, è prevista la sanzione da 500 a 2.500 euro nei confronti del whistleblower laddove sia accertata, in sede civile, la sua responsabilità per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

Ferma la competenza di ANAC, l'ente si riserva di intraprendere le necessarie azioni in sede giudiziale al fine di accertare le responsabilità del segnalante che segnala in malafede fatti non realmente accaduti<sup>3</sup>.

Con riferimento alle sanzioni disciplinari previste per i dipendenti e dirigenti nonché appartenenti agli Organi Sociali, si rimanda a quanto previsto dal Codice disciplinare adottato dal Confidi.

---

<sup>3</sup> Le sanzioni che possono essere applicate nei confronti dei dipendenti della Società che effettuano una segnalazione con colpa grave sono previste dal CCNL e, precisamente:

- a) rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- b) sospensione dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- c) licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- d) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

## 9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

Il Confidi ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto del Confidi è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR (Responsabili del trattamento) che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura sono state autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di temperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

## 10. ALLEGATO 1 - Scenario legislativo di riferimento

La tutela del dipendente e del collaboratore segnalante condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro, sia del settore pubblico che del settore privato, è già ampiamente prevista in documenti ufficiali di ampio respiro internazionale, quali le Convenzioni internazionali dell'ONU, OCSE, e Consiglio d'Europa, tutte ratificate dall'Italia in quanto di contenuto vincolante, e le Raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

A livello nazionale, il concetto di "whistleblowing" è stato introdotto per la prima volta con la Legge 190 del 2012 - *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione* - che, limitatamente all'ambito del settore pubblico, con la disposizione dell'art. 1, co. 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel Decreto legislativo 165 del 2001 - *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* - disciplinando un sistema di tutele per il dipendente pubblico che decide di segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Successivamente, con la Legge 179 del 2017 - *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato* - è stato poi introdotto il concetto di segnalazione nel settore privato, modificando l'art. 6 del Decreto legislativo 231 del 2001 ed apportando correttivi alla disciplina delle segnalazioni nel settore pubblico. Per quanto riguarda il settore privato, tale provvedimento statuisce che i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, debbano prevedere:

- a. uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o posti sotto il controllo o la vigilanza dei medesimi – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi della "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Inoltre, il medesimo articolo prevede che tali strumenti di segnalazione garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione
- b. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante
- c. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione
- d. all'interno del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Infine, il Decreto legislativo 24 del 2023 ha recepito la Direttiva europea 1937 del 2019 in materia, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni. Esso vuole dare piena ed effettiva attuazione ai principi di trasparenza e di responsabilità nella gestione delle segnalazioni, in quanto considerate strumento essenziale, non solo in termini di gestione dei rischi e di compliance generale, ma anche come strumento di relazione con gli stakeholder secondo le regole di governance più moderne.

In conformità alla Direttiva 1937 del 2019 e, pertanto, al suddetto decreto, i soggetti - in particolare quelli indicati all'articolo 3 del decreto 24 del 2023 - sono tenuti a segnalare eventuali comportamenti o situazioni che possano essere considerati non corretti o non coerenti con le procedure interne e più in generale alle disposizioni di legge vigenti.

## 11. ALLEGATO 2 - Esempi (non esaustivi) di illeciti o irregolarità da segnalare o non

### Esempi di illeciti o irregolarità da segnalare (*non esaustivo*)

- molestie
- discriminazione
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali
- false dichiarazioni, falsificazione o alterazione di documenti
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro
- furto di beni di proprietà della società o di terzi
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti alla Società o a terzi
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, archivi, mobili, installazioni e attrezzature
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori o aziende
- falsificazione di note spese (ad esempio, rimborsi “gonfiati” o per false trasferte)
- falsificazione delle presenze al lavoro
- rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni aziendali hanno carattere riservato, sia che si tratti di informazioni di proprietà della Società che appartenenti a terzi (ad esempio competitor)
- utilizzo delle risorse e dei beni della Società per uso personale, senza autorizzazione
- irregolarità in materia di antiriciclaggio
- frodi informatiche
- azioni o omissioni che risultino in danno o pongano in pericolo i diritti umani, l'ambiente, la salute pubblica, la sicurezza e l'interesse pubblico
- la sussistenza di rapporti con soggetti (persone fisiche o giuridiche) aderenti a organizzazioni criminose di qualsiasi natura ovvero che partecipino in violazione ai principi di legalità
- la violazione delle misure restrittive nei rapporti economici e commerciali o delle sanzioni adottate in ambito nazionale, dell'UE ed internazionale
- appalti pubblici
- comunicazione non corretta su servizi o prodotti o sicurezza e conformità dei prodotti immessi nel mercato interno, rischi di mancata protezione dei consumatori
- utilizzo improprio di informazioni sensibili
- finanziamento del terrorismo
- tutela dell'ambiente o salute pubblica
- protezione dei dati personali
- sicurezza delle reti e dei sistemi informatici
- violazioni delle norme europee in materia di concorrenza e di aiuti di Stato
- violazioni riguardanti il mercato interno e in materia fiscale di imposte sulle società

### Esempi<sup>4</sup> di illeciti o irregolarità da NON segnalare (*non esaustivo*)<sup>5</sup>

- Segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose
- Discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il 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'amministrazione pubblica o dell'ente privato

---

<sup>4</sup> Cfr. Linee guida ANAC, par. 2.1.1.

<sup>5</sup> Segnalazioni non corrette possono prevedere sanzioni per il Whistleblower anche di natura penale o amministrativa e dopo il primo grado di giudizio, fatte salve quelle relative al rapporto di lavoro (per esempio CCNL) o contrattuale.

- 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 (Il d.lgs. n. 24/2023)
- Segnalazioni in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori
- Segnalazioni riguardanti gli enti creditizi e le imprese di investimento di cui alla Direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio
- Segnalazioni di violazioni nel settore bancario e finanziario (ad es. reclami), per le quali è necessario utilizzare i canali già disponibili.