

POLICY DI WHISTLEBLOWING



COSEFI
Confindustria Firenze Formazione

Approvata il 14/07/2023

Sommario

1. Premessa.....	3
2. Scopo della Policy e destinatari	4
3. La segnalazione/Whistleblowing	4
3.1. Canali per le segnalazioni	5
3.2. Contenuto delle segnalazioni	5
3.3. Gestione delle segnalazioni	6
4. Tutela e responsabilità del Segnalante.....	7
5. Tutela del Segnalato	8
5.1 Modalità di trasmissione della segnalazione	8
6. Segnalazione esterna	8
6.1. Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna	8
6.2. Canali di segnalazione esterna.....	9
7. Divulgazione pubblica.....	9
8. Riporto periodico	10
9. Sanzioni.....	10
10. Conservazione della documentazione e tutela della Privacy	11
11. Aggiornamento della Policy	11

1. Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), ed è stata integrata la disposizione sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3).

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto 231/2001 ed ha inserito all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che ha inquadrato anche nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Successivamente, in data 10 Marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (d'ora in avanti il "Decreto"), recante l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto pubblico o privato" (di seguito la "Direttiva").

In sintesi le nuove norme prevedono:

- l'obbligo, per tutti gli enti privati con più di 50 dipendenti, di istituire canali di segnalazione interni;
- la possibilità, non solo per i dipendenti ma anche per gli altri soggetti indicati dall'art. 4 della Direttiva di effettuare segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione in diversi settori, tra cui: i) appalti pubblici; ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; iii) sicurezza e conformità dei prodotti; iv) sicurezza dei trasporti; v) tutela dell'ambiente; ecc.);
- l'attivazione di canali per le segnalazioni che siano "progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato"; e che comprendano "un avviso del ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento";
- la necessità di designare soggetti imparziali per la ricezione e gestione delle segnalazioni;
- l'obbligo di dare il riscontro finale al segnalante entro 90 giorni;

- l’obbligo di adozione delle misure necessarie per vietare qualsiasi forma di ritorsione contro le persone che effettuano segnalazioni di violazioni;
- la possibilità per gli interessati di ricorrere, in determinati casi, a segnalazione “esterna” all’ANAC e a “divulgazione” della segnalazione;
- la necessità di fornire ai soggetti interessati informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni “interne” ed “esterne” (le informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono rapporti giuridici con l’ente in una delle forme previste dal Decreto).

Le strutture di COSEFI, nello spirito di dare concreta applicazione alla normativa vigente, mettono a disposizione dei segnalanti differenti canali di segnalazione, tra cui un Portale dedicato - “Portale Whistleblowing” - idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione delle stesse.

2. Scopo della Policy e destinatari

La presente Policy Whistleblowing (di seguito “Policy”) si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni “interne”, da chiunque inviate e trasmesse, anche in forma anonima.

La presente Policy Whistleblowing (adottata dopo aver sentito le rappresentanze sindacali laddove costituite ai sensi dell’art. 4, 1° comma, D. Lgs. n. 24/2023) è adottata da COSEFI. In particolare, i destinatari (nel proseguo anche solo “destinatari”) della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di COSEFI;
- i dipendenti;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con COSEFI.

La “persona segnalante” [ex art. 2, comma 1, lett. g), D. Lgs. n. 24/23 – “Segnalante”] a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione è invitata ad effettuare la segnalazione con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall’intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

3. La segnalazione/Whistleblowing

Per “whistleblowing” si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell’integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne adottate da COSEFI o della disciplina esterna comunque applicabile a COSEFI, fondate su elementi di fatto

precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

In linea generale COSEFI esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

3.1. Canali per le segnalazioni

Il Segnalante deve segnalare senza indugio ogni violazione, o ragionevole sospetto di violazione, della Policy.

Le segnalazioni devono essere trasmesse tramite i seguenti canali:

1. e-mail: whistleblowing.cosefi@gmail.com ;
2. posta ordinaria indirizzata alla società ed intestata ad “Organismo di Vigilanza” in Piazza della Libertà n. 9, 50129 - Firenze (FI), con la specificazione che si tratta di corrispondenza “riservata – segnalazione whistleblowing”.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei predetti canali è tenuto a trasmetterla senza indugio tramite i canali stessi.

Le segnalazioni trasmesse tramite i canali n. 1 e 2 (e-mail whistleblowing.cosefi@gmail.com ; posta ordinaria intestata a Organismo di Vigilanza – Piazza della Libertà n. 9, 50129 - Firenze (FI)) sono ricevute dall’Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma orale ai soggetti così come sopra delineati. Le segnalazioni interne in forma orale possono essere effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

A tal fine COSEFI ha stabilito che la segnalazione in forma orale possa avvenire attraverso un contatto telefonico con l’Organismo di Vigilanza, rintracciabile al seguente numero: 055 48 34 48.

3.2. Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche. A titolo esemplificativo, una segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione dell'unità organizzativa di appartenenza e/o dell'attività svolta per COSEFI;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono svolti i fatti;
- elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Le segnalazioni non possono riguardare doglianze di carattere personale o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento ai diversi canali di comunicazione messi a disposizione da COSEFI. Eventuali segnalazioni anonime circostanziate (contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica) saranno prese in considerazione per approfondimenti.

Eventuali segnalazioni ricevute e ritenute non pertinenti saranno archiviate senza ulteriori approfondimenti, fatto salvo il riscontro all'interessato che dovrà essere fornito entro i termini previsti dal D. Lgs. 24/23.

3.3. Gestione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta la segnalazione, fornirà al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette (7) giorni e provvederà alla successiva gestione della segnalazione stessa.

Le segnalazioni sono soggette al seguente iter istruttorio.

Analisi preliminare:

L'Organismo si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante in un termine ragionevole e, comunque, non superiore a tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Le segnalazioni saranno oggetto di analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutarne la fondatezza.

Nello svolgimento della suddetta analisi, l'OdV potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione al segnalante e potrà avvalersi, per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario, del supporto delle funzioni aziendali e/o di professionisti esterni. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano

comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

Approfondimenti specifici:

L'OdV provvederà a:

- i. avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni;
- ii. concordare con il management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "*action plan*" necessario per la rimozione delle "debolezze" di controllo rilevate;
- iii. concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della società (ad es. iniziative giudiziarie, sospensione/cancellazione dall'albo fornitori ecc.);
- iv. richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- v. alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione della Direzione del Personale affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- vi. concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

4. Tutela e responsabilità del Segnalante

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La Società si riserva, in ogni caso, la facoltà di intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

5. Tutela del Segnalato

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti riguardo alla segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

5.1. Modalità di trasmissione della segnalazione

Con riferimento alla modalità telematica, la segnalazione sarà trasmessa all'indirizzo email: whistleblowing.cosefi@gmail.com dall'indirizzo email personale del segnalante, al quale sarà garantito in ogni momento il diritto alla riservatezza ovvero, laddove quest'ultimo volesse rimanere anonimo, da una casella di posta elettronica creata ad hoc dal segnalante, che lo stesso avrà cura di mantenere attiva fino alla chiusura della segnalazione, consentendo all'OdV di inviare a tale indirizzo le comunicazioni di competenza.

Con riferimento alla modalità cartacea, il segnalante avrà cura di inviare la segnalazione all'interno di una busta chiusa, contenente a sua volta un'ulteriore busta chiusa dove saranno inseriti i dati del segnalante e copia del suo documento di identità. La segnalazione dovrà necessariamente contenere un recapito email ovvero un indirizzo di posta cartacea al quale l'OdV potrà inviare le comunicazioni di competenza. In assenza di tale procedura la segnalazione cartacea sarà considerata irricevibile.

6. Segnalazione esterna

6.1. Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.2. Canali di segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

7. Divulgazione pubblica

Il Decreto prevede che il segnalante possa 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. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente Policy e non ha ricevuto riscontro a quanto segnalato;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8. Riporto periodico

Nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, prevista dal Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/01, l'OdV fornisce un report riepilogativo di tutte le segnalazioni pervenute, sia in forma anonima che riservata. Tale report contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

Il report sarà anche inviato alla Direzione Compliance, Protezione Aziendale e Rapporti con le Istituzioni, ove esistenti.

9. Sanzioni

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, 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 quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata 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 o contabile.

I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231/2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

In questo contesto:

- i dipendenti di COSEFI sono soggetti alle sanzioni previste dai contratti di lavoro e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (o documento equiparabile) *pro tempore* applicabile;

- i componenti degli organi di amministrazione e di controllo sono soggetti alle sanzioni della sospensione e, nei casi più gravi, della revoca dall'incarico;
- le Persone COSEFI diverse dai dipendenti e dagli aventi carica di cui sopra e le Terze Parti sono soggette alle sanzioni previste nei contratti stipulati con le stesse. La sanzione è irrogata dagli organi di volta in volta competenti, indipendentemente dall'avvio di un procedimento da parte dell'Autorità Giudiziaria. È in ogni caso garantito il diritto al contraddittorio.

10. Conservazione della documentazione e tutela della Privacy

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'OdV cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata da COSEFI.

11. Aggiornamento della Policy

La Policy sarà oggetto di revisione periodica a cura del consulente legale ad hoc incaricato da COSEFI per garantirne il costante allineamento alla normativa di riferimento. Ai fini di modifiche/integrazioni della presente Policy, dovrà essere tenuto conto di eventuali suggerimenti formulati dall'Organismo di Vigilanza della società.