

## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, n. 24 (WHISTLEBLOWING)**

### **1. PREMESSA E SCOPO DELLA PROCEDURA**

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo privato che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente privato (cd. **Direttiva Whistleblowing**).

La presente procedura ha quindi l'obiettivo di fornire al segnalante (whistleblower) le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione ed è volta alla tutela e protezione del whistleblower stesso attraverso l'individuazione di concrete misure di tutela del dipendente, il quale - nell'effettuare la propria segnalazione - potrà fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

### **2. DESTINATARI**

Destinatari della presente procedura titolati a segnalare violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo all'interno dell'Ente sono:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e art. 2 del d. lgs. 81/2015;
- i lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Ente;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione e la cui assistenza dev'essere riservata);
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante;
- gli enti di proprietà del segnalante.

La tutela del whistleblower si applica, non solo nel caso in cui la segnalazione avvenga in costanza del rapporto di lavoro o nel corso di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche nei seguenti casi:

1. quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato;
2. durante il periodo di prova;
3. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### **3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano anomalie, irregolarità o reati posti in essere, sia nell'interesse che a danno dell'Ente, nonché comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dello stesso e che consistono in:

- violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto legislativo n. 24/2023 con riferimento a specifici settori (tra cui appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, protezione dei consumatori, protezione dei dati, sicurezza delle reti e dei sistemi informatici, concorrenza);
- violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- violazioni riguardanti il mercato interno comprese le violazioni in materia di corruzione e di aiuti di Stato.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo si indicano quali azioni od omissioni, commesse o tentate, che possono essere oggetto della segnalazione:

- penalmente rilevanti, fraudolente o corruttive;
- poste in essere in violazione del Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Ente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine all'Ente;
- illecite, come ad es. il furto, la violenza, le molestie, i danni ai beni e alle attrezzature di proprietà dell'Ente, l'utilizzo di beni aziendali per scopi privati;
- potenzialmente dannose per l'Ente, come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente.

**Non sono da comprendersi come oggetto delle segnalazioni le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, le semplici doglianze di carattere personale del segnalante o le rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al Consiglio di Amministrazione, ovvero le segnalazioni fondate su meri sospetti o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o voci scarsamente attendibili.**

#### **4. CANALI DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.**

Il decreto legislativo n. 24/2023 ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni:

- canale interno;
- canale esterno presso l'ANAC;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giurisdizionale (ordinaria o contabile).

Solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal D. Lgs. n. 24/2023 è possibile ricorrere al canale esterno attivato presso ANAC e alla divulgazione pubblica, rimanendo comunque salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

Pertanto, in applicazione della norma, al fine di gestire le segnalazioni, il **Fondo Pensione CAIMOP**, nell'esercizio dei propri poteri organizzativi, ha predisposto la seguente procedura e attivato il proprio canale interno per gestire le segnalazioni di illeciti, assicurando estrema riservatezza - dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione - sin dalla ricezione delle segnalazioni degli illeciti e in ogni fase successiva.

La gestione del canale interno di segnalazione è stata affidata allo studio legale AURA LEGAL S.B.T.A.R.L. (C.F. e P.IVA. 05481690286), con sede a Padova-35131, Piazza A. De Gasperi, 50, che, come richiesto dalla normativa, è soggetto autonomo, imparziale e indipendente rispetto al contesto organizzativo-aziendale nel cui ambito potrebbero verificarsi le violazioni oggetto di segnalazione.

#### **4.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO.**

##### **4.1.1. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE. FORMA E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il segnalante potrà effettuare la segnalazione utilizzando, in via alternativa, uno dei seguenti canali di comunicazione:

- I. **mediante l'utilizzo della piattaforma informatica**, all'uopo predisposta ed accessibile tramite link dal sito web del **Fondo Pensione CAIMOP** che garantisce l'anonimato del segnalante. Ciò è garantito dalla presenza di un sistema crittografato, che genera un codice identificativo della segnalazione e che unitamente alla password inserita dal segnalante, consentirà successivi accessi alla piattaforma per controllare lo stato di avanzamento della segnalazione. I dati identificativi del segnalante saranno separati dal contenuto della segnalazione e conservati in maniera disgiunta dalla stessa. Il segnalante anonimo non riceve la notifica via e-mail; deve, quindi, periodicamente accedere al sistema per controllare l'aggiornamento di stato. L'identità del segnalante potrà essere recuperata nei casi in cui ciò sia necessario per la difesa del segnalato o nell'ambito di un eventuale procedimento (disciplinare, penale etc.) a suo carico;
- II. **nel caso in cui non sia ancora stata adottata la piattaforma informatica e/o fino all'attivazione della piattaforma informatica e/o nel caso di malfunzionamento della stessa** è possibile effettuare la segnalazione in **forma scritta** mediante il servizio postale con raccomandata A.R. indirizzata allo studio AURA LEGAL S.B.T.A.R.L. (C.F. e P.IVA. 05481690286), con sede a Padova-35131, Piazza A. De Gasperi, 50, recante all'esterno la dicitura "*riservata/personale alla c.a. dell'avv. Roberta Rubini*".

In caso di segnalazione a soggetto diverso, quest'ultimo entro sette giorni dovrà trasmettere la segnalazione

ai soggetti sopraindicati, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante e nel rispetto delle garanzie di riservatezza e segretezza.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire al soggetto competente di procedere alle dovute ed appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;

- d)** se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- e)** l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f)** l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g)** ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

**Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.**

#### **4.1.2. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Una volta ricevuta la segnalazione il destinatario dovrà:

- a)** rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- b)** chiedere alla persona segnalante, se necessario, integrazioni;
- c)** dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d)** fornire 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 sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate allo studio legale AURA LEGAL S.B.T.A.R.L. (C.F. e P.IVA. 05481690286), con sede a Padova-35131, Piazza A. De Gasperi, 50, che a tal fine ha individuato l'avv. Roberta Rubini quale referente per la gestione della segnalazione che, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, opererà effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora all'esito delle verifiche e delle indagini la segnalazione risulti fondata, il destinatario che ha in gestione la posizione, tenendo conto della natura della violazione, provvederà:

- a stendere un apposito Report nel quale, esposto il contesto in cui è avvenuta la violazione e la segnalazione, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte, i risultati e le osservazioni svolte si rappresentano le iniziative da intraprendere;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Presidente del C.d.A. affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza (incluso l'esercizio dell'azione disciplinare, se vi sono i presupposti) e gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Ente;
- qualora le segnalazioni riguardino il Presidente del C.d.A. e/o l'Amministratore Delegato, l'esito dell'istruttoria verrà comunicata al Collegio Sindacale;
- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

#### **4.2. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO**

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

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna **va presentata all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)**. Ai sensi dell'art. 8, co. 5, del D. Lgs. n. 24/2023, l'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione. Per avere maggiori informazioni su tale canale di segnalazione, si rinvia alle Linee Guida ANAC con le quali sono state fornite importanti delucidazioni da parte dell'Autorità mentre, per quanto concerne i dati di contatto ove presentare la segnalazione si rimanda al sito istituzionale di ANAC.

#### **4.3. DIVULGAZIONI PUBBLICHE**

Come *extrema ratio* il segnalante potrà divulgare pubblicamente la violazione e beneficerà *delle* medesime misure di protezione accordate per l'utilizzo del canale interno/esterno, solo qualora:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;

- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia 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.

## **5. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il destinatario della segnalazione assicura che le segnalazioni interne e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento delle medesime e comunque **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Quando la segnalazione sia stata effettuata oralmente, nel corso di un incontro con il destinatario designato dall'Ente, previo consenso della persona segnalante, essa è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

## **6. TUTELA DEL SEGNALANTE**

**A) Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile, nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, anche al fine di evitare l'esposizione del whistleblower ad azioni ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito di tale iniziative.

Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata **solo** nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

#### **B) Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante**

Nei confronti del segnalante che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Le tutele antidiscriminatorie si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo ed è stata rispettata la procedura definita dal Decreto. Irrilevanti sono i motivi sottesi alla segnalazione.

È posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento l'onere di dimostrare che condotte ed atti erano stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione o divulgazione o denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono 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 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; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; 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.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'ANAC, che provvederà ad avviare l'attività istruttoria, a segnalare le fattispecie di competenza agli organismi e ad applicare le sanzioni previste.

## **7. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE**

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, 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 oggetto della presente procedura.

## **8. TUTELA DELLE INFORMAZIONI E RISERVATEZZA**

I dati personali, comuni ed eventualmente particolari contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali. La presente Procedura ed il canale di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento, nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata. È stata implementata ed adottata una specifica e informativa sul trattamento dati personale in materia di whistleblower e resa al segnalante in fase di presentazione della segnalazione - ed una Valutazione d'impatto della protezione dei dati (c.d. DPIA).

## **9. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Per incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, il **Fondo Pensione CAIMOP** assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni della presente Procedura e, in particolare, circa il procedimento di segnalazione interno nonché i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione. Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (cfr. art. 15, par. 1, lettera g) GDPR), non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.



Copia della presente Procedura e dell'informativa privacy è messa a disposizione del personale mediante pubblicazione sul sito istituzionale e/o affissione nella bacheca aziendale o, comunque, comunicata con altri strumenti di condivisione.