

INDICE

1. LE FINALITA'
 2. IL CAMPO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVA
 3. LE VIOLAZIONI CHE POSSONO ESSERE SEGNALATE E LE ESCLUSIONI
 4. LA SEGNALAZIONE
 5. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE
 6. LA RISERVATEZZA E LE TUTELE PREVISTE
 7. LA RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE
 8. COMUNICAZIONE DELLA POLICY
 9. NORMA DI CHIUSURA
 10. ALLEGATI
1. LE FINALITA'

La presente procedura, nel rispetto delle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 10.03.2023 n.24 in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, ha lo scopo di regolamentare **la protezione delle persone segnalanti** (c.d. whistleblowers), **nel processo di segnalazione** (c.d. Whistleblowing) delle violazioni di disposizioni delle normative nazionali o dell'Unione europea, **che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo**. Restano escluse dal campo di applicazione del decreto legislativo le segnalazioni che riferiscono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

La procedura, in particolare, intende regolamentare tutte le fasi del processo in oggetto: dalla segnalazione alla ricezione della stessa da parte dei destinatari, al trattamento della segnalazione, garantendo la riservatezza del segnalante e la sua tutela da possibili azioni ritorsive e/o discriminatorie conseguenti alla segnalazione medesima.

2. IL CAMPO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVA

La presente procedura e le misure di tutela di segnalazione trovano applicazione nei confronti di:

- Dipendenti;
- Collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori autonomi;
- Liberi professionisti e consulenti;
- Volontari e tirocinanti;
- dipendenti e collaboratori di fornitori;
- Soci;
- componenti degli Organi Sociali;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- qualsiasi soggetto in contatto con Confartigianato Imprese nell'ambito della propria attività professionale;

La procedura si applica anche qualora la segnalazione avvenga allorché il rapporto giuridico non sia ancora iniziato e qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite: a) durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) durante il periodo di prova; c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela è riconosciuta anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, in particolare:

- i facilitatori
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate a questo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- i colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente

3. LE VIOLAZIONI CHE POSSONO ESSERE SEGNALATE E LE ESCLUSIONI

Possono essere segnalate ai sensi del decreto legislativo 10.03.2023 n. 24 e sono regolamentate con la presente procedura tutte le condotte illecite (comportamenti, atti od omissioni) di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che

ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che possono consistere in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o di violazioni del diritto dell'UE.

La segnalazione può avere anche ad oggetto informazioni sulle violazioni che consistono in informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Rientrano nell'ambito di tutela anche le comunicazioni delle ritorsioni che coloro che hanno effettuato segnalazioni, denunce o divulgazioni ritengono di aver subito nel proprio contesto lavorativo.

Le disposizioni del Decreto Legislativo 10.03.2023 n.24 non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate. Le disposizioni non si applicano, altresì, per le segnalazioni per le quali la normativa di legge effettua espressa esclusione ed a cui si rimanda; alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale; ai casi che prevedano l'applicazione di disposizioni nazionali o unionali in materia di informazioni classificate; in materia di segreto professionale forense e medico; in materia di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali

4. LA SEGNALAZIONE

È necessario che le segnalazioni siano effettuate in buona fede, basate su elementi precisi, il più possibile circostanziate e che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati
- tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della Segnalazione

Nella Segnalazione dovranno essere allegati tutti i documenti disponibili a sostegno della stessa. La gestione della Segnalazione è affidata all' Organismo Responsabile del Sistema di Whistleblowing (ORSW) nominato per ricevere, istruire e dare esito alle segnalazioni.

I dati identificativi del segnalante ed il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione whistleblowing.

Il segnalante deve altresì espressamente dichiarare di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o tale volontà dovrà desumersi dalla Segnalazione al fine di consentire l'applicazione delle tutele di legge.

La Segnalazione potrà avvenire tramite la piattaforma informatica presente sul sito istituzionale di Confartigianato Imprese, alla sezione “whistleblowing”.

5. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

All'esito della ricezione della segnalazione:

- verrà rilasciata alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- potranno essere richieste al segnalante se necessario, integrazioni;
- verrà effettuata valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione e dell'ammissibilità della tutela;
- verrà fornito riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

Qualora il segnalante si ritrovi in una delle condizioni previste dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 può procedere con la segnalazione esterna gestita da ANAC. Ciò premesso il canale di comunicazione interna rappresenta il canale preferenziale per ogni segnalante.

Nel caso in cui dalla valutazione effettuata a seguito di una segnalazione attraverso il canale interno si rilevi un'evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità, si procederà ad archiviare la segnalazione, dandone notizia al segnalante. Se al contrario viene dichiarata l'ammissibilità della segnalazione, verranno poste in essere le misure necessarie per dare seguito alla stessa in relazione ai profili d'illiceità/irregolarità riscontrati.

6. LA RISERVATEZZA E LE TUTELE PREVISTE

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nel richiamato decreto legislativo 10.03.2023 n.24:

- Il canale di segnalazione sopra indicato tutela la riservatezza dell'identità del segnalante, garantendo a colui che intenda palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione e di andare esente da atti ritorsivi e/o discriminatori. È altresì garantita la riservatezza della persona coinvolta e della/e persona/e comunque menzionata/e nella Segnalazione.
- L'identità della persona segnalante o qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante a persone diverse dai destinatari competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati
- E' previsto il divieto di ritorsione definito *come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*

Per l'applicazione della tutela è necessario che:

- ci sia una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la segnalazione o divulgazione sia stata effettuata secondo le disposizioni del decreto
- ci sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite
- La tutela prevista non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave ed alla personale segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.
- Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate all' Organismo Responsabile del Whistleblowing al quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, alla denuncia, alla divulgazione pubblica effettuata ed anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a Segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea
- Resta ferma la facoltà del segnalante di agire nelle sedi opportune per la propria tutela.

7. LA RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Rimane impregiudicata 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 policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

8. COMUNICAZIONE DELLA POLICY E FORMAZIONE

È prevista la più ampia diffusione del presente documento sul sito internet di Confartigianato Imprese www.confartigianato.it.

9. NORMA DI CHIUSURA

Per quanto non previsto dalla presente policy si rinvia al decreto legislativo 10.03.2023 n.24 che ivi si allega. Confartigianato Imprese si riserva di sottoporre la presente policy ad aggiornamento od a revisione periodica anche in ragione delle successive modifiche o integrazioni della normativa di riferimento o per l'attivazione di nuovi e/o diversi canali di Segnalazione.

ALLEGATI

- Decreto Legislativo 10.03.2023 n.24