



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ex DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023 n. 24 E SS.MM.II.

STORIA DELLE MODIFICHE			
VERSIONE	DATA	REDATTA DA	DESCRIZIONE
01.00	2023		Prima stesura

INDICE

PREMESSA.....	3
1. SCOPO.....	3
2. QUALI COMPORTAMENTI POSSONO ESSERE SEGNALATI	3
3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE.....	3
4. CANALI AZIENDALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	4
4.1. Quali sono i canali di segnalazione interna	4
4.2. Tutela della riservatezza	4
4.3. Chi gestisce il canale di segnalazione	4
4.4. Caratteristiche della segnalazione	4
4.5. Comunicazione e informazione	5
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	5
5.1. Obblighi di riscontro nei confronti del segnalante.....	5
5.2. Trattamento della segnalazione.....	5
5.3. Segnalazione orale	6
5.4. Conservazione della documentazione	6
6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI.....	7
6.1. Soggetti tutelati	7
6.2. Condizioni per la protezione dei soggetti tutelati.....	7
6.3. Riservatezza	7
6.4. Divieto di ritorsioni	8

PREMESSA

Confagricoltura Bologna, consapevole dell'importanza dell'integrazione dei canali di segnalazione, già previsti dal Modello 231, al fine di tutelare l'integrità dell'Azienda e garantire il rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza, anche nei confronti dei terzi, nell'esercizio delle attività aziendali, adotta la presente procedura in conformità alla normativa in materia ed in particolare al D.Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937.

1. SCOPO

La presente Procedura si prefigge lo scopo di disciplinare, nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'azienda (il "Modello") il processo di gestione (canali aziendali interni, destinatari, gestione e analisi delle segnalazioni) delle segnalazioni effettuate ai sensi della normativa in materia di Whistleblowing. In particolare, la presente procedura è volta a:

- tutelare l'integrità dell'ente mediante idoneo trattamento delle segnalazioni ricevute;
- tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione in ogni fase del processo;
- garantire il rispetto delle disposizioni che tutelano il segnalante da eventuali atti di ritorsione a causa della segnalazione.

2. QUALI COMPORTAMENTI POSSONO ESSERE SEGNALATI

Costituiscono Segnalazioni Rilevanti le segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda di cui il segnalante sia venuto a conoscenza **nel contesto lavorativo** e che consistono in:

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e violazioni del Modello 231**, quali, a titolo esemplificativo: comportamenti corruttivi verso la Pubblica Amministrazione, violazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, violazioni della normativa in materia Ambientale, etc.
Si evidenzia che tali segnalazioni potranno essere effettuate **esclusivamente per il tramite dei canali di segnalazione interni**;

Sono escluse dall'ambito delle Segnalazioni Rilevanti le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un **interesse di carattere personale** del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Sono altresì **escluse** le notizie **palesamente prive di fondamento**, le informazioni **già** totalmente **di dominio pubblico**, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. **voci di corridoio**).

3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE

La presente procedura si applica, sotto il profilo soggettivo, alle Segnalazioni Rilevanti effettuate dai seguenti **soggetti**:

- **lavoratori subordinati**;
- lavoratori **autonomi** e **collaboratori** che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- **liberi professionisti** e **consulenti** che prestano la propria attività **presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi** presso soggetti pubblici e privati;
- **volontari** e **tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- gli azionisti o i **soci**;

- persone con **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via **di mero fatto** presso l'Azienda

4. CANALI AZIENDALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

4.1. Quali sono i canali di segnalazione interna

Per consentire la trasmissione di Segnalazioni Rilevanti **scritte** od **orali**, l'Azienda attiva e mantiene aperti i seguenti canali di segnalazione:

- a) il seguente **canale informatico**: Canale informatico dotato di strumento di crittografia - piattaforma informatica disponibile al seguente link: <https://www.confagricoltura.org/bologna/whistleblowing/> con inoltro al Gestore del Canale;
- b) il seguente indirizzo di **posta ordinaria**: lettera cartacea a mezzo di busta chiusa con espressa indicazione "Segnalazione Whistleblowing" alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza di Confagricoltura Bologna presso Confagricoltura Bologna, Via B. Tosarelli, n. 155 – 40055 Villanova di Castenaso (BO);
- c) **messaggistica vocale**: file audio registrato sulla piattaforma whistleblowing;
- d) **incontro diretto**, su richiesta della persona segnalante, con l'Organismo di Vigilanza di Confagricoltura Bologna;

4.2. Tutela della riservatezza

I canali di cui sopra garantiscono la **riservatezza** dell'**identità** della persona **segnalante**, della **persona coinvolta** e della persona comunque **menzionata** nella segnalazione, nonché del **contenuto** della segnalazione e della relativa **documentazione**, nel seguente modo:

- a) **canale informatico** dotato di strumento di crittografia per garantire la riservatezza;
- b) indirizzo di **posta ordinaria**: la segnalazione deve essere inviata a mezzo di busta chiusa con espressa indicazione "Segnalazione Whistleblowing"; l'eventuale funzione aziendale che riceve la posta trasmetterà la busta chiusa, senza aprirla in alcun modo, al Gestore del Canale;
- c) **messaggistica vocale**: file audio registrato sulla piattaforma whistleblowing dotato di strumento di crittografia per garantire la riservatezza;
- d) **incontro diretto**, esso viene fissato dal Gestore del Canale entro un termine ragionevole e con modalità tali da mantenere la riservatezza.

4.3. Chi gestisce il canale di segnalazione

La gestione del canale di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza ("**OdV**") (il "**Gestore del Canale**").

Se la segnalazione dovesse essere presentata ad un **soggetto diverso**, quest'ultimo deve trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore del Canale, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4.4. Caratteristiche della segnalazione

Al fine di consentire un'adeguata attività di verifica, è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza di quanto segnalato. In particolare, dovranno essere indicati:

- 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 a cui attribuire i **fatti** segnalati;
- eventuali **documenti** allegati;
- eventuali **soggetti** potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Il Gestore del Canale è l'unico soggetto autorizzato a mantenere interlocuzioni con la persona segnalante e può chiedere al segnalante elementi integrativi tramite il medesimo canale o nell'eventuale colloquio richiesto.

La Segnalazione Rilevante **anonima** viene ugualmente processata, per quanto applicabile, dal Gestore del Canale. Qualora il soggetto segnalante, in forma anonima, sia successivamente individuato, si applicano le medesime misure di protezione in caso di ritorsioni.

4.5. Comunicazione e informazione

Il Gestore del Canale di segnalazione interna mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili **in tutti i luoghi di lavoro**, in particolare sarà pubblicato nella bacheca aziendale e sulla piattaforma digitale interna nella sezione newagri\bacheca\D.Lgs 231 del 2001 accessibile a tutti i dipendenti di Confagricoltura Bologna.

Le informazioni di cui sopra sono comunque pubblicate in una sezione dedicata del **sito internet** aziendale <https://www.confagricoltura.org/bologna/whistleblowing/> rendendole in tal modo accessibili anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, sono qualificate a effettuare segnalazioni (vedi *supra* p.to 3).

5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.1. Obblighi di riscontro nei confronti del segnalante

Il Gestore del Canale di segnalazione svolge le seguenti attività:

- a) rilascia al segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- b) mantiene le **interlocuzioni** con la persona segnalante e **può** richiedere a quest'ultima, se necessario, **integrazioni**;
- c) dà diligente **seguito** alle segnalazioni ricevute attivando **eventuali** soggetti incaricati per la gestione della segnalazione;
- d) fornisce un **riscontro** al segnalante **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.

Tale riscontro può avere anche **natura interlocutoria**, qualora l'istruttoria **non sia ancora terminata**. In tal caso, terminata l'istruttoria, gli esiti saranno comunque comunicati al segnalante.

5.2. Trattamento della segnalazione

I **motivi** che hanno indotto la persona a segnalare **sono irrilevanti** ai fini della trattazione della segnalazione.

Il Gestore del Canale di segnalazione, al momento della ricezione tramite **posta ordinaria** o **incontro diretto**, provvede a redigere una scheda di segnalazione, separando i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione a maggior tutela della riservatezza del segnalante e procede a dare riscontro al segnalante entro 7 giorni.

I **dati personali** che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il Gestore del Canale di segnalazione, al momento della ricezione tramite **piattaforma online**, provvede a dare riscontro al segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni.

La **prima fase di analisi** della segnalazione riguarda la verifica se si tratti o meno di **Segnalazione Rilevante**, se cioè possenga i requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge e sopra riportati.

Qualora si concluda in tal senso, il Gestore del Canale di segnalazione procede con le ulteriori attività di analisi specifiche volte ad accertare **la veridicità dei fatti** o delle circostanze oggetto di segnalazione, nel rispetto del diritto di difesa di eventuali soggetti passivi della segnalazione.

La **persona coinvolta** nella segnalazione può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Fermo restando il vincolo di riservatezza, il Gestore del Canale potrà **coinvolgere** nelle successive fasi di analisi e trattamento della Segnalazione Rilevante le **funzioni aziendali** competenti, ovvero gli eventuali **ulteriori soggetti interni o esterni**, sulla base dell'oggetto della segnalazione e del tipo di attività di verifica necessaria, anche **ai fini dell'attivazione di azioni preventive, correttive o disciplinari**. Non spetta al Gestore del Canale accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati.

Là dove il Gestore del Canale riscontri un **conflitto d'interessi** tra l'incaricato per la gestione della segnalazione e il contenuto della segnalazione, è tenuto ad affidare la gestione della segnalazione a un **superiore gerarchico** o, laddove non presente, a **funzione aziendale diversa** purché non coinvolta.

Con riferimento al **riscontro** da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'**archiviazione**, nell'**avvio di un'inchiesta interna** ed eventualmente nelle **relative risultanze**, nei **provvedimenti adottati** per affrontare la questione sollevata, nel **rinvio a un'autorità competente** per ulteriori indagini.

5.3. Segnalazione orale

La segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del Gestore del Canale. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un **incontro** con il Gestore del Canale, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dello stesso mediante scheda di segnalazione. In caso di scheda di segnalazione, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

5.4. Conservazione della documentazione

A cura del Gestore del Canale viene tenuto un **registro delle segnalazioni** Whistleblowing in formato elettronico ovvero cartaceo.

Tale documentazione è conservata a cura e responsabilità del Gestore del Canale con modalità che garantiscano la riservatezza dei dati ivi contenuti, tramite armadio con chiusura a chiave.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre **cinque anni** a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI

6.1. Soggetti tutelati

La tutela delle persone segnalanti prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 si applica ai soggetti di cui al par. 3, anche quando il **rapporto giuridico non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali ovvero **durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento** del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela è altresì estesa ai seguenti soggetti:

- **facilitatori**, ovvero coloro che prestano assistenza al segnalante;
- **colleghi di lavoro** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e abbiano con esso un rapporto abituale e corrente;
- persone che nel medesimo contesto lavorativo sono legate al segnalante da **rapporti di stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado**; e financo agli **enti** di proprietà della persona segnalante o per il quale la stessa lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

6.2. Condizioni per la protezione dei soggetti tutelati

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023 si applicano a condizione che la persona segnalante, al momento della segnalazione, avesse **fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere** e la segnalazione possedga i requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge e sopra riportati.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una **sanzione disciplinare** quanto è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il medesimo trattamento si applica alle segnalazioni **anonime**, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

6.3. Riservatezza

L'**identità** della persona **segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa vigente in materia di privacy.

Le medesime tutele sono garantite con riferimento all'identità delle **persone coinvolte** e delle persone **menzionate** nella segnalazione, compreso l'eventuale **facilitatore**.

Nell'ambito del **procedimento disciplinare**, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali ipotesi è dato avviso alla persona segnalante, mediante **comunicazione** scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La medesima comunicazione di cui sopra è data al segnalante, nell'ambito delle procedure di segnalazione, quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le segnalazioni non possono essere **utilizzate** oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Le procedure adottate dall'Associazione in materia di protezione dei dati personali, atte a garantire la conformità delle attività aziendali alla normativa privacy vigente (Reg. UE n. 2016/679 - GDPR, D.Lgs. n. 196/2003 - Codice Privacy e ss.mm. e altre disposizioni di legge applicabili) prevedono inoltre apposite cautele, incluse misure di sicurezza sia tecniche sia organizzative, volte a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti di dati personali effettuati, nonché la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

6.4. Divieto di ritorsioni

Nei confronti dei soggetti tutelati è fatto divieto di porre in essere alcun atto ritorsivo, inteso quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerati quali atti ritorsivi:

- 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.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono **nulli**.

Chiunque adotti atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante è soggetto a sanzioni disciplinari, adottate nell'ambito del Modello Organizzativo 231 e nel rispetto delle norme applicabili.