



**CONFCOMMERCIO**  
IMPRESE PER L'ITALIA

ROMA

## **REGOLAMENTO – SISTEMA DI SEGNALAZIONE DEI COMPORTAMENTI ILLEGITIMI “WHISTLEBLOWING”**

<b>Responsabile Regolamento</b> Presidente		<b>REGOLAMENTO – SISTEMA DI SEGNALAZIONE DEI COMPORTAMENTI ILLEGITIMI “WHISTLEBLOWING”</b>		<b>REG. 01</b>
<b>Revisione:</b>	<b>Data:</b>	<b>Descrizione - motivazioni delle modifiche:</b>	<b>Revisione di:</b>	<b>Approvazione di:</b>
00	25/05/2020	Emissione Edizione n. 01	-	Commissario

## INDICE

1. PREMESSA.....	2
2. AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
3. DEFINIZIONI.....	3
4. REATI DA PRESIDARE .....	3
5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO .....	3
6. RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	4
7. MODALITÀ OPERATIVE.....	4
7.1 SOGGETTI COINVOLTI.....	4
7.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	5
7.3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
7.4 CANALI ATTIVI PER LA SEGNALAZIONE .....	6
7.5 ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	6
7.6 PROVVEDIMENTI DECISIONALI COLLEGATI ALLA SEGNALAZIONE .....	7
7.7 ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITÀ DELLE SEGNALAZIONI.....	7
7.8 LA REPORTISTICA .....	8
8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER E DEL SEGNALATO.....	8
8.1 TUTELA DEL WHISTLEBLOWER .....	8
8.2 TUTELA DEL SEGNALATO .....	9
9. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	9
MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI COMPORAMENTI ILLEGITTIMI (“WHISTLEBLOWING”).....	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 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni di reato nel Catalogo 231, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Infatti la legge disciplina:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'introduzione di 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;
- la possibilità per il segnalante o l'organizzazione sindacale di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- l'onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Confcommercio ha adottato il presente regolamento con l'obiettivo di definire un sistema volto a permettere la segnalazione da parte del personale (e personale di soggetti terzi) di fenomeni illeciti e comportamenti sospetti, di irregolarità nella conduzione aziendale, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività dell'Ente, dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, delle previsioni contenute nel Modello Organizzativo 231.

In particolare, il presente documento disciplina:

- i ruoli e le responsabilità degli organi coinvolti nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione del whistleblower per la denuncia di presunte irregolarità e violazioni effettuate da dipendenti, membri degli organi sociali o terzi;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- le modalità di gestione delle segnalazioni ed il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del whistleblower circa gli sviluppi del procedimento.

## 3. DEFINIZIONI

**OdV:** Organismo di Vigilanza

**Whistleblower:** Soggetto che effettua una segnalazione

**Segnalazione/i:** Comunicazione effettuata da un whistleblower in merito ad atti o fatti (riferibili ad esempio a conflitti di interesse, violazione dei principi di imparzialità, trasparenza, correttezza e professionalità, ecc..)

**Segnalato:** Soggetto cui si riferiscono le violazioni oggetto di segnalazione.

## 4. REATI DA PRESIDARE

Applicazione dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e delle previsioni contenute nel Modello Organizzativo 231.

## 5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

## 6. RUOLI E RESPONSABILITÀ

### Organismo di Vigilanza

- esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, ecc.);
- valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nell'analisi o l'eventuale archiviazione;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del whistleblower;
- predispone la reportistica riguardante le segnalazioni ricevute.

### Giunta

- approva il “Regolamento - Sistema di segnalazione dei comportamenti illegittimi “whistleblowing” e le successive modifiche necessarie per eventuali adeguamenti normativi;
- riceve informazioni in merito al corretto funzionamento del Sistema di segnalazione nelle relazioni semestrali redatte dall'Organismo di Vigilanza, contenente anche le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

Inoltre, la Giunta è direttamente informata dal Organismo di Vigilanza delle segnalazioni e dei fatti oggetto di segnalazione, ove rilevanti.

## 7. MODALITÀ OPERATIVE

### 7.1 Soggetti coinvolti

Ai sensi del quadro normativo vigente, il sistema di segnalazione di condotte illecite può essere avviato dai seguenti soggetti:

- componenti degli organi sociali dell'Associazione (Giunta e Assemblea dei Soci);
- tutti i dipendenti (responsabili di area e referenti);
- collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività dell'Associazione (consulenti, professionisti esterni, ecc.);
- partner contrattuali (fornitori anche in outsourcing).

Le segnalazioni possono, invece, riguardare i seguenti soggetti:

- componenti degli organi sociali dell'Associazione (Giunta e Assemblea dei Soci);
- tutti i dipendenti (responsabili di area e referenti);
- collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività dell'Associazione (consulenti, professionisti esterni, ecc.);
- partner contrattuali (fornitori anche in outsourcing).

## **7.2 Oggetto della segnalazione**

Vengono considerate, a tutela dell'integrità dell'Associazione, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione di Confcommercio Roma, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Resta ben inteso che il “whistleblowing” non riguarda doglianze di carattere personale del whistleblower o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

## **7.3 Contenuto della segnalazione**

È necessario che il soggetto whistleblower fornisca tutti gli elementi utili al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza, di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, avere a oggetto fatti precisi e concordanti, conosciuti e riscontrati direttamente dal whistleblower – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

A tal fine, per poter essere presa in considerazione e opportunamente valutata, la segnalazione deve essere inoltrata utilizzando l'apposito modulo allegato e contenere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o della funzione svolta all'interno dell'Associazione;
- una descrizione chiara ed esaustiva dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi o tentati i reati o le violazioni;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- allegare e/o indicare eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- gli eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del whistleblower, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

Le segnalazioni anonime, ossia, quelle prive di elementi che consentano, all'OdV, di individuare il loro autore, non rientrano nel campo di applicazione della presente Regolamento e sono prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Confcommercio garantisce la riservatezza sia dell'identità del whistleblower che del segnalato e del contenuto della segnalazione, attraverso l'utilizzo di protocolli sicuri, secondo quanto previsto nei paragrafi 7.4 e 7.5 del seguente documento.

#### **7.4 Canali attivi per la segnalazione**

Al fine di garantire la tutela della riservatezza del whistleblower, i canali attraverso cui può essere inoltrata la segnalazione (utilizzando il modulo allegato), sono i seguenti:

- 1) indirizzo di posta elettronica, del OdV di Confcommercio Roma, [odv@confcommercioroma.it](mailto:odv@confcommercioroma.it);

Si suggerisce di inviare la segnalazione attraverso l'utilizzo di postazione esterna all'Associazione e un indirizzo e-mail personale in modo da tutelare maggiormente la riservatezza del whistleblower.

- 2) comunicazione in forma cartacea a mezzo del servizio postale, con busta chiusa, al seguente indirizzo:

Via Marco e Marcelliano, 45, 00147, Roma

All'attenzione del OdV “Riservata Personale” (Si raccomanda di non specificare il Mittente all'esterno della busta);

- 3) colloquio diretto con l'OdV, opportunamente verbalizzato;

- 4) segnalazione in forma anonima (whistleblowing):

- accedere al link: <https://flowcrypt.com/me/odv>
- digitare il testo nell'apposito riquadro;
- nel riquadro dedicato all'indirizzo email digitare [anonimo@anonimo.it](mailto:anonimo@anonimo.it);
- inviare la segnalazione.

In tal modo, l'identità del whistleblower sarà conosciuta solo dall' OdV.

#### **7.5 Esame e valutazione delle segnalazioni**

L'OdV - nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza - è tenuto a verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione.

L'OdV, inoltre, ricevute le segnalazioni attraverso i canali dedicati, effettua le seguenti attività:

- analizza la documentazione ricevuta ed effettua una disamina preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare gli ulteriori approfondimenti (archiviazione o chiusura della segnalazione qualora essa fosse infondata o priva dei necessari elementi);

- valuta le ulteriori azioni da compiere, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa la convocazione e l'audizione del whistleblower e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- informa il whistleblower sugli sviluppi del procedimento tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute;
- predispose una relazione che riassume l'iter dell'indagine, esponga le conclusioni alle quali si è giunti ed ove ritenuto necessario, fornisca raccomandazioni e indichi le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro;
- sottopone un'informativa alla Giunta;
- sottopone, se necessario, un'informativa al Presidente e al Direttore.

Ove, dall'esame della segnalazione ricevuta, emerga l'esigenza di svolgere approfondimenti di natura legale, e/o relativa ad ambiti di compliance, o in merito a profili di responsabilità disciplinare, l'OdV, può coinvolgere tutte le Aree aziendali.

In ogni caso, l'OdV e i Responsabili coinvolti nell'esaminare il contenuto della segnalazione potranno avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, studi legali esterni o funzioni specialistiche interne all'ente) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza e possono chiedere, inoltre, l'eventuale supporto di tutti i dipendenti, sempre nel pieno rispetto dell'identità del whistleblower.

#### **7.6 Provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione**

I provvedimenti decisionali sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

Per le casistiche che coinvolgono i soggetti apicali, l'OdV ne dà evidenza agli organi aziendali/sociali competenti assicurando l'informativa e l'aggiornamento sugli sviluppi delle iniziative attivate.

#### **7.7 Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle segnalazioni**

L'OdV, al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, predispose un apposito registro, al fine di assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti in appositi archivi, con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente



trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

Le Funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione previste dal presente documento assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso sempre nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

### **7.8 La reportistica**

L'OdV, predispone una reportistica periodica in forma aggregata relativa alla totalità delle segnalazioni ricevute, alle verifiche eventualmente svolte ed ai relativi esiti.

Tale reportistica viene trasmessa alla Giunta.

L'OdV, inoltre, redige una relazione annuale sul corretto svolgimento del sistema interno di segnalazione contenente le seguenti informazioni:

- esiti della verifica del regolare svolgimento del processo di selezione e del rispetto dei principi generali (riservatezza, tutela dei dati del whistleblower e del segnalato, indipendenza e imparzialità di giudizio) su cui si fonda il sistema di segnalazione;
- executive summary relativo alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno.

## **8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER E DEL SEGNALATO**

### **8.1 Tutela del Whistleblower**

Confcommercio Roma, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del whistleblower e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione.

L'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Pertanto, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Fanno eccezione a tale tutela i casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione;
- l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del whistleblower, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del whistleblower può essere rivelata alla persona indicata come “colpevole” solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del whistleblower;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del whistleblower risulti assolutamente indispensabile alla difesa della persona indicata come “colpevole”, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale e deve essere archiviata in maniera sicura dall'OdV.

La segnalazione del “whistleblower” è, inoltre, sottratta al diritto di accesso, il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ai sensi della normativa di riferimento e del presente regolamento, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione.

Per “misure discriminatorie” si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV.

## **8.2 Tutela del segnalato**

In conformità con la normativa vigente, Confcommercio Roma adotta le stesse forme di tutela a garanzia della privacy anche per il presunto responsabile della violazione (il segnalato), fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato.

Confcommercio Roma, in qualità di titolare del trattamento, informa il segnalato circa il trattamento dei propri dati personali e, inoltre, che l'art. 7, comma 2, del D.Lgs. 196/2003 s.m.i non trova applicazione con riguardo all'identità del whistleblower che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

## **9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto whistleblower 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, 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 della segnalazione stessa.

**MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI COMPORAMENTI  
ILLEGITTIMI (“WHISTLEBLOWING”)**

<b>NOME E COGNOME DEL WHISTLEBLOWER</b>	
<b>QUALIFICA O RUOLO PROFESSIONALE DEL WHISTLEBLOWER</b>	
<b>CELLUARE DEL WHISTLEBLOWER</b>	
<b>EMAIL DEL WHISTLEBLOWER</b>	
<b>DATA O PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO L'EVENTO (gg/mm/aaaa)</b>	
<b>GIUDIZIO DEL WHISTLEBLOWER SULLE AZIONI OD OMISSIONI TENTATE O COMMESSE</b>	

<b>DESCRIZIONE DEL FATTO</b>	
<b>AUTORE DEL FATTO</b>	Indicare generalità:
<b>ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO</b>	Indicare chi altro può essere a conoscenza del fatto verificatosi o che possano riferire su quanto accaduto:
<b>EVENUTALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE</b>	Fornire documentazione utile: