

## Whistleblowing – Segnalazioni

Il CAAF si è adeguato alle disposizioni contenute nel d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (c.d. “Decreto Whistleblowing”), che ha attuato il processo di **ricezione, analisi e trattamento** delle segnalazioni, anche anonime, finalizzate alla prevenzione e al contrasto di comportamenti illeciti o non improntati ai principi di eticità e integrità.

Per l'invio e la gestione delle segnalazioni, la Società sta implementando una piattaforma informatica, proprietaria e dedicata, che costituirà canale preferenziale per l'invio delle segnalazioni stesse.

In attesa dello sviluppo di tale piattaforma si potranno comunque inviare segnalazioni, inviando una email all'indirizzo

[whistleblowing@cafcgil.it](mailto:whistleblowing@cafcgil.it)

che garantirà i requisiti di sicurezza, segretezza e anonimato previsti dalla normativa, in quanto la sua gestione è stata affidata ad un soggetto tenuto al rispetto del segreto professionale.

### Chi può fare segnalazioni?

Possono effettuare una segnalazione:

- i dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori, a qualsiasi titolo, anche volontari e/o non retribuiti, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società e/o presso i soggetti convenzionati con la Società (c.d. società in avalimento);
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso enti 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 o a favore della Società e/o dei soggetti in avalimento, nonché tutti coloro che svolgono un ruolo con funzioni di presidenza, segreteria, amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza quali, a mero titolo esemplificativo, i componenti del CdA, i soci, gli amministratori, ecc.

Tali soggetti segnalano informazioni sulle violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e, comunque, possono essere effettuate 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 fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

## Cosa può essere segnalato?

Chiunque abbia il diritto di effettuare segnalazioni può rappresentare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società, del suo modello organizzativo, di gestione e di controllo, delle procedure che ne costituiscono attuazione e/o della policy anticorruzione e/o del Codice Etico e/o delle policy interne e/o in ogni caso idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale, alla Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Eventuali segnalazioni per comportamenti diversi da quelli di cui sopra, come ad esempio meri reclami o disservizi, o comunque proposti da soggetti non aventi legittimazione, verrebbero archiviati e non gli sarebbe dato seguito.

## Come effettuare la segnalazione?

Al momento la segnalazione può essere inviata mediante inoltro di una email con testo libero, e con gli allegati ritenuti opportuni, al seguente indirizzo:

[whistleblowing@cafcgil.it](mailto:whistleblowing@cafcgil.it)

Attraverso l'indirizzo email di cui sopra potrà essere richiesta anche una audizione che potrebbe essere fissata in videoconferenza nel corso della quale il segnalante potrà rilasciare una dichiarazione che sarebbe oggetto di verbalizzazione da parte del gestore e che seguirebbe, poi, la procedura "whistleblowing".

È in fase di implementazione una piattaforma dedicata, della quale verrà data notizia attraverso pubblicazione in questa pagina.

Attraverso le predette modalità è possibile:

- inviare una segnalazione;
- modificare o aggiornare una segnalazione inviata;
- chiedere lo stato di una segnalazione inviata, prima della comunicazione della sua eventuale archiviazione;
- ricevere riscontro sugli esiti delle verifiche, laddove il segnalante abbia fornito la sua identità.

In attesa dell'implementazione della piattaforma dedicata, il gestore delle segnalazioni procederà alla conservazione di tutte le segnalazioni ricevute in apposita piattaforma alla quale non sia consentito l'accesso alla Società.

## Si possono effettuare segnalazioni esterne e/o pubbliche?

Si rammenta che il D.lgs. 24/2023 consente di effettuare segnalazioni esterne alla Società, direttamente presso l'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) così come divulgazioni pubbliche di violazioni nei casi espressamente previsti dalla norma.

La possibilità di effettuare segnalazioni esterne all'ANAC è consentita solo nei casi di seguito riportati:

- ove non sia attivo il canale di segnalazione interno ovvero se il medesimo non risulti conforme alle prescrizioni di legge;
- nei casi in cui il segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna alla quale non è stato dato seguito;
- nei casi in cui il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- nei casi in cui il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La possibilità, invece, di effettuare una divulgazione pubblica, sussiste quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

## Come viene tutelato il segnalante?

La Società tutela l'identità del segnalante, assicurando la riservatezza dell'identità e dei fatti oggetto di segnalazione a partire dalla ricezione delle segnalazioni.

La Società, in particolare, vieta ogni forma diretta o indiretta di provvedimenti e comportamenti ritorsivi o discriminatori adottati nei confronti del segnalante in conseguenza della segnalazione, inclusi quelli omissivi, anche tentati o minacciati, nonché quelli rivolti a terzi connessi al segnalante, quali parenti, colleghi, soggetti giuridici di cui i segnalanti sono proprietari o per cui lavorano, che operano in un contesto lavorativo collegato alla Società.

La Società, peraltro, proprio al fine di garantire l'identità del segnalante, ha affidato la gestione delle segnalazioni ad un soggetto esterno, dandogli istruzioni affinché mantenga riservata, anche nei rapporti con il CAAF, l'identità del segnalante, salvo i casi previsti dalla legge.

In ogni caso, i soggetti che, a qualsiasi titolo, verranno coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti alla riservatezza in merito all'esistenza e al contenuto della segnalazione ricevuta e all'attività compiuta al riguardo e garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Al segnalante viene rilasciato avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione, mediante invio di apposita ricevuta in risposta all'inoltro dell'email contenente la segnalazione. Il segnalante viene altresì informato degli esiti degli accertamenti svolti in merito.

## Come viene tutelata la persona coinvolta?

Il CAAF tutela anche i diritti delle persone coinvolte nella segnalazione, garantendo il principio per cui una persona è autorizzata ad accedere a determinate informazioni solo se necessario (e, comunque, nei limiti di quanto necessario) per l'esecuzione delle attività di propria competenza secondo le mansioni assegnate.

Come si è visto, in particolare la Società ha affidato la gestione del whistleblowing ad un soggetto esterno tenuto alla riservatezza, con protezione penale, dando indicazioni di garantire l'anonimato, oltre che del segnalante, anche delle persone coinvolte, addirittura nei rapporti tra gestore e CAAF stesso, salvo, appunto, il caso della necessità.

Le persone coinvolte verranno quindi informate dell'esistenza e del contenuto della segnalazione, e ne riceveranno copia, ad eccezione del riferimento all'identità del segnalante (e/o di ogni informazione e/o fatto che possa consentirne l'identificazione, che verranno espunti a cura del gestore), salvo i casi espressamente previsti dalla legge.

Si rammenta che le persone coinvolte godono del diritto ad essere informate dell'esito dell'istruttoria. Previa valutazione da parte del gestore, della quale deve essere tenuta traccia, l'informativa alla persona coinvolta può essere ritardata ovvero non effettuata, anche in parte, qualora sia necessario attendere l'azione di pubbliche autorità, o qualora sia ragionevole ritenere che, fornendo l'informativa, possa essere a rischio la riservatezza della identità del segnalante.

## Come vengono trattati i dati personali?

Nel processo di gestione delle segnalazioni, dalla ricezione dell'email contenente la segnalazione, per tutta la successiva attività istruttoria, e sino alla conservazione della stessa in esito all'istruttoria stessa, i dati personali saranno trattati nel rispetto della normativa vigente in materia (Regolamento EU 679/2016 e D.Lgs. 196/2003).