

PROCEDURA Whistleblowing

ComApp S.r.l.

	Verificato	Approvato
Funzione	RSG	DG
Nome	Delilah Valier	Matteo Silvestri
Firma	<i>Delilah Valier</i>	
Data	28/03/2025	28/03/2025

CODICE DOCUMENTO	REVISIONE	PAGINE
P11.6	05	1 di 10

© Copyright ComApp S.r.l.

SOMMARIO

1	STORIA REVISIONI	3
2	OBIETTIVI, RESPONSABILITÀ, AMBITO, MISURE E KPI	3
2.1	Premessa	3
2.2	Obiettivi del presente documento, rischi reato e misure di garanzia	3
2.3	Responsabilità	4
2.4	Campo di applicazione	4
2.5	Misure, obiettivi e KPI di processo	4
3	SEGNALANTE, OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	4
3.1	Il segnalante (c.d. “Whistleblower”)	4
3.2	Oggetto delle segnalazioni	5
3.3	Contenuto delle segnalazioni	6
4	CANALI DI SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI GESTIONE	7
4.1	Canale interno di segnalazione	7
5	TUTELE PER IL SEGNALANTE	8
5.1	Obbligo di riservatezza	8
5.2	Divieto di ritorsione	8
5.3	Limitazione della responsabilità	9
5.4	Misure di sostegno in favore del segnalante	9
5.5	Perdita delle tutele	9
6	SANZIONI	9
7	DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO E MODULI RICHIAMATI E/O ALLEGATI	10

1 STORIA REVISIONI

REV.	DATA	MOTIVO	PAGINE MODIFICATE
01	15/03/2020	Prima emissione	//
02	13/07/2020	Aggiornamento modalità di segnalazione	Tutte
03	09/01/2023	Modifica	5
04	01/12/2023	Aggiornamento per D.lgs. 24/2023	Tutte
05	28/03/2025	Adeguamento e revisione organizzativa e definizione KPI	Tutte

2 OBIETTIVI, RESPONSABILITÀ, AMBITO, MISURE E KPI

2.1 Premessa

Il concetto di whistleblowing, con riferimento ai dipendenti del settore privato, è stato per la prima volta introdotto nell'ordinamento italiano con la Legge n. 179/2017, la quale ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001. Tale aggiornamento normativo, introduceva l'obbligo per le società private dotate di un Modello 231 di adottare specifici canali attraverso cui, i soggetti legati all'ente, avrebbero potuto segnalare comportamenti illeciti rilevati durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Lo stesso art. 6 del D.lgs. 231/2001 è stato poi modificato dal D.lgs. 24/2023, attraverso cui il Governo ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di *"Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie"* (di seguito *"Direttiva whistleblowing"* o *"DWB"*), con conseguente necessità per gli Enti di rivedere le procedure precedentemente adottate.

Il D.lgs. 24/2023 si pone come finalità quella di rafforzare la protezione della persona segnalante ed estendere l'ambito di tutela della riservatezza a ulteriori 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 e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante.

2.2 Obiettivi del presente documento, rischi reato e misure di garanzia

Il presente documento costituisce uno strumento di regolamentazione dell'operatività aziendale, finalizzato altresì all'adozione, da parte dell'azienda, del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire la realizzazione delle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 nonché di eventuali irregolarità di altra natura.

Nel dettaglio, si vogliono definire le linee guida in relazione allo strumento del *"whistleblowing"* nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa nazionale e comunitaria.

Si intendono come violazioni e che pertanto devono essere oggetto di tempestiva segnalazione, le attività, le prassi che non osservino e non rispettino, o che contrastino e violino o in qualsiasi modo aggirino (perpetrate da qualsiasi soggetto come dettagliato nel paragrafo 3.1), quanto espressamente richiamato nei principi generali e nelle politiche indicate nel capitolo 2 del **Codice Etico, di Condotta e Principi di Sostenibilità** (nel seguito denominato per brevità Codice), così come i Criteri ed i Codici di Condotta in materia contabile, nelle relazioni fra collaboratori e società, nelle relazioni fra collaboratori e collaboratori stessi, nelle relazioni con fornitori e consulenti del Capitolo 3 del Codice, nonché in tutte le politiche di Present in materia e nelle politiche Operative di ComApp, oltre a tutte le cogenze di legge.

I rischi reato in senso generale sono tutti quelli dell'inosservanza del **Codice Etico, di Condotta e Principi di Sostenibilità**, con particolare riferimento a quelli che possono essere oggetto di maggior timore per il segnalante, ossia molestie, discriminazioni, minacce, e qualsiasi reato 231.

2.3 Responsabilità

La procedura identifica come figura responsabile per la gestione delle segnalazioni whistleblowing:

- L'Organismo di Vigilanza (OdV).

L'Organismo di Vigilanza rappresenta un soggetto esterno dotato dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

2.4 Campo di applicazione

La presente procedura si applica alle rivelazioni spontanee da parte di un soggetto segnalante (c.d. whistleblower, rif. par. 3.1) di un illecito che lede l'interesse pubblico o l'integrità della Società, commesso all'interno del contesto lavorativo e di cui lo stesso si trovi ad essere testimone (rif. par. 3.2).

2.5 Misure, obiettivi e KPI di processo

Obiettivi per garantire l'applicazione puntuale della presente procedura:

- Adottare canali di segnalazione idonei e conformi a quanto previsto dalla normativa di cui al D.lgs. 24/2023
- Individuare quale gestore delle segnalazioni una figura dotata dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità
- Garantire la massima tutela per il segnalante
- Garantire adeguata diffusione, comunicazione e formazione ai destinatari della procedura al fine di incoraggiare l'utilizzo dei canali di segnalazione con l'obiettivo di far emergere qualsiasi irregolarità rilevata in grado di arrecare danno a ComApp e/o all'interesse pubblico
- Erogazione di adeguata attività di formazione in merito alla procedura, e quindi alla normativa, a ciascun dipendente
- Condivisione della procedura sul sito web aziendale, al fine di agevolare eventuali segnalazioni da parte di soggetti esterni a ComApp

Obiettivi quantitativi per misurare l'efficacia della presente e dei controlli previsti sono i seguenti:

- Almeno 1 azione / anno di sensibilizzazione circa l'esistenza della procedura verso le risorse interne, al fine di incoraggiare l'utilizzo di questo mezzo in caso di sospetta o accertata violazione, e quindi di mettere ComApp nelle condizioni di rilevare le violazioni ed adottare le misure opportune
- 100% di segnalazioni gestite nel rispetto dei tempi:
 - Avviso di ricevimento al segnalante entro 7 giorni
 - Riscontro alla segnalazione entro 3 mesi
- 100% di segnalazioni gestite nel rispetto dei vincoli di garanzia dell'anonimato, tutela per il segnalante, nessuna ritorsione, obbligo di riservatezza
- 0 segnalazioni di whistleblowing

3 SEGNALANTE, OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

3.1 Il segnalante (c.d. "Whistleblower")

La persona segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il Decreto 24/2023 identifica come soggetti segnalanti ai quali viene riconosciuta protezione in caso di segnalazione (c.d. “whistleblower”):

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi;
- Lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore della Società;
- Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;
- Azionisti;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela è riconosciuta, oltre a chi effettua la segnalazione, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Nel dettaglio:

- Ai facilitatori, da intendersi come la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Agli Enti di proprietà del segnalante;
- Agli Enti presso i quali il segnalante lavora;
- Agli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

La tutela del segnalante si applica anche:

- Quando il rapporto giuridico di cui all’elenco che precede 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.

3.2 Oggetto delle segnalazioni

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa e della realtà aziendale, possono essere oggetto di segnalazione:

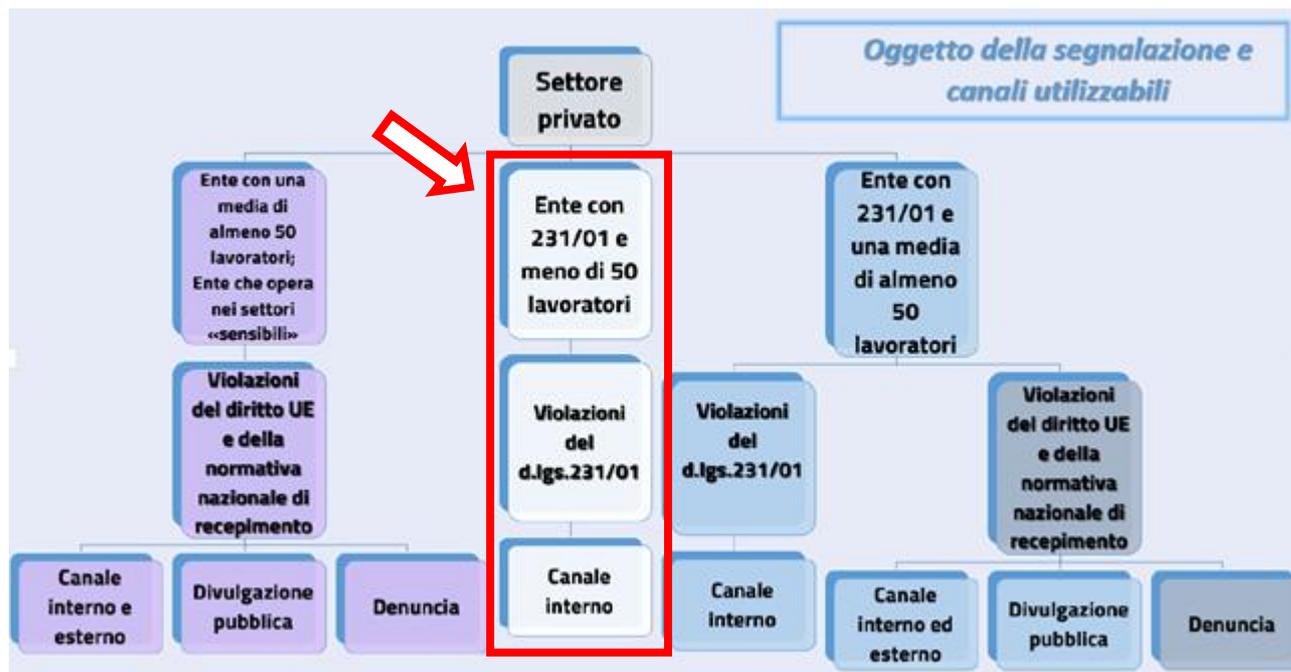
- Violazioni del Modello organizzativo adottato dalla Società, comprensivo dei relativi allegati;
- Violazioni del Codice Etico, di Condotta e Principi di Sostenibilità adottati dalla Società, e quindi di tutti i principi in esso esplicitati;
- Condotte illecite che integrano reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Ciò significa che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere oggetto di segnalazione:

- Qualsiasi forma di corruzione;
- Atti di riciclaggio, autoriciclaggio e ricettazione;
- Pericoli per l’ambiente;
- Violazioni dei diritti umani;
- Violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Sfruttamento o abuso minorile;
- Molestie sessuali, bullismo e discriminazione;
- Evasione fiscale e illeciti di tipo contabile;

Sono escluse dall'applicazione della normativa in esame, così come riportato da ANAC: le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Si riporta di seguito uno schema estratto dalle Linee guida in materia emesse dall'ANAC, utile a comprendere meglio cosa può essere oggetto di segnalazione e tramite quali canali:



(all'interno del riquadro rosso, quanto applicabile a Comapp S.r.l.)

Per segnalazioni non rientranti nella tipologia sopradescritta ma relative a violazione dei principi del Codice Etico e delle Procedure ComApp come in tutti gli altri casi è possibile segnalarle tramite flusso informativo episodico, come indicato nell'ultima pagina di ogni procedura.

3.3 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante è tenuto a fornire tutte le informazioni necessarie a consentire ai soggetti competenti di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti che seguiranno la segnalazione.

È quindi necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- La descrizione del fatto;
- Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ai fini di una migliore analisi dei fatti, può essere utile:

- Allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- Dare indicazione in merito ad eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Eventuali segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, sono equiparabili a segnalazioni ordinarie ed in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza “ordinari”.

4 CANALI DI SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI GESTIONE

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa e della realtà aziendale, le segnalazioni possono essere presentate attraverso i seguenti canali:

- Canali interni.

4.1 Canale interno di segnalazione

La Società ha adottato un canale interno di segnalazione accessibile al seguente link:

comapp.integrityline.com

La piattaforma informatica accessibile al link di cui sopra è fornita da un Ente terzo e, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Una volta entrati nell'apposita sezione della piattaforma, è possibile scegliere di effettuare una segnalazione in forma scritta o vocale. La piattaforma consente di effettuare una segnalazione indicando la propria identità oppure in forma totalmente anonima; in quest'ultimo caso, non sarà in alcun modo possibile risalire all'identità del segnalante.

Al termine della procedura di segnalazione, la piattaforma rilascia al segnalante un numero di ricevuta che identifica la sua comunicazione e che lo stesso dovrà successivamente utilizzare per visionare lo stato di avanzamento della segnalazione e per comunicare con l'OdV.

È molto importante appuntarsi il numero della segnalazione e la password impostata in fase di invio: attraverso questi due elementi sarà possibile connettersi alla “inbox sicura”, ovvero il canale di comunicazione diretto tra segnalante e gestore della segnalazione (OdV). Si segnala infatti che non è prevista alcuna funzione di recupero del codice della segnalazione e/o della password.

Non devono essere aperte più segnalazioni per lo stesso fatto. Eventuali integrazioni possono essere inserite all'interno della medesima segnalazione tramite “inbox sicura”.

In alternativa, il segnalante può richiedere un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza. In questo caso, durante l'incontro, l'OdV procede a trascrivere la segnalazione all'interno della piattaforma ed al termine dell'incontro rilascia al segnalante il numero di ricevuta per identificare la segnalazione all'interno del portale.

In caso di segnalazione, l'OdV:

- Rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione (tramite “Inbox sicura” della piattaforma);
- Mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, richiede al segnalante integrazioni necessarie a poter approfondire i fatti (tramite “Inbox sicura” della piattaforma);
- Da seguito alla segnalazione ricevuta effettuando, con tutta la riservatezza del caso, ogni attività ritenuta opportuna e necessaria;
- **Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla** data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (tramite “Inbox sicura” della piattaforma).

5 TUTELE PER IL SEGNALANTE

Un asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che effettua una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023. Nel dettaglio, il Decreto prevede le seguenti tipologie di tutela:

- Obbligo di riservatezza;
- Divieto di ritorsione;
- Limitazione della responsabilità;
- Misure di sostegno in favore del segnalante.

Secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs. n. 24/2023, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3, co. 5, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito. Compito di ANAC, come già precisato, è quello di accertare che la ritorsione sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, in caso positivo, applicare la sanzione prevista dal legislatore.

Il mancato rispetto della tutela per il segnalante, o dell'obbligo di riservatezza, o del divieto di ritorsione può essere oggetto di ulteriore segnalazione di whistleblowing.

5.1 Obbligo di riservatezza

L'obbligo di riservatezza riguarda l'identità del segnalante ed è espressamente esteso anche a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

Dette informazioni non possono infatti essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

Eventuali condotte realizzate in violazione del presente obbligo sono passibili di sanzioni disciplinari, ferme restando eventuali ulteriori responsabilità previste dalla normativa applicabile.

5.2 Divieto di ritorsione

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di *“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 pubblica 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”* (art. 2, comma 1, lett. m), D.lgs. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di 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;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

5.3 Limitazione della responsabilità

Al ricorrere di determinate condizioni, al segnalante viene garantita una limitazione della responsabilità rispetto alla segnalazione ed alla diffusione di particolari categorie di informazioni. Nello specifico, tale limitazione di responsabilità, è prevista se vengono rispettate le seguenti condizioni:

- Al momento della rivelazione o diffusione vi sono fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione; ciò significa che le informazioni condivise dal segnalante devono essere indispensabili e non superflue (ad esempio per motivi di: gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- La segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

5.4 Misure di sostegno in favore del segnalante

I segnalanti (ma anche i facilitatori, i suoi colleghi, parenti e i soggetti giuridici al medesimo collegati) possono fruire, a titolo gratuito, dell'assistenza e della consulenza degli enti del Terzo settore con riguardo alle modalità di segnalazione, alla protezione dalle ritorsioni, ai diritti della persona coinvolta e alle modalità e condizioni di accesso al patrocinio alle spese dello Stato.

L'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno è tenuto dall'ANAC e pubblicato sul sito istituzionale di quest'ultima.

Nessun onere finanziario è previsto a carico dei soggetti del settore privato.

5.5 Perdita delle tutele

Le tutele previste in favore del whistleblower vengono meno quando:

- Al momento della segnalazione, il whistleblower aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- La divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dall'art. 15;
- Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

6 SANZIONI

Al termine del processo di verifica della segnalazione, se appurata la sua fondatezza, l'OdV e la Società con tempestività ed immediatezza si impegnano ad individuare e definire:

- Le misure da adottare per affrontare quanto emerso;
- I soggetti tenuti a porle in essere;
- Tempi, strumenti e momenti di verifica della loro attuazione.

In questa fase, non è da escludere l'opportunità o la necessità di sottoporre la questione alle autorità competenti, inclusa l'autorità giudiziaria.

Il "sistema disciplinare" previsto nel Modello 231, a cui si rimanda, prevede inoltre sanzioni nei confronti:

- Di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- Di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

7 DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO E MODULI RICHIAMATI E/O ALLEGATI

DOCUMENTO	TITOLO DOCUMENTO	DIRECTORY - FILE
	Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.	Sito web ANAC
	"Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati", ottobre 2023	Confindustria
All-A Codice Etico	Codice Etico, di Condotta e Principi di Sostenibilità	All.A- Rxx
MOGC	Modello di organizzazione, gestione e controllo parte generale	MOGC-Rxx
Richiamati		
Allegati:		

Nel caso in cui si verificassero le situazioni riportate nella sezione "flussi informativi" della precedente tabella o in caso di segnalazioni/dubbi/chiarimenti in merito alla presente procedura si invita il personale aziendale a contattare l'OdV tramite "flusso informativo episodico" da inviarsi al seguente indirizzo mail:

comapp@organismoodv231.it