

# PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

---

## Whistleblowing Policy

In osservanza a quanto previsto dalla disciplina Whistleblowing (D. Lgs. 24/2023), Confcommercio Padova intende incoraggiare i propri dipendenti e tutti coloro che si relazionano con la Società a segnalare in modo sicuro eventuali condotte illecite, in modo da promuovere un ambiente in cui vigano trasparenza, chiarezza ed integrità, non discriminazione, equità ed inclusione.

Confcommercio Padova si è dotata a tal proposito degli gli strumenti necessari ad assicurare la riservatezza di chi segnali illeciti amministrativi, contabili, civili o penali. La Società garantisce infatti la massima trasparenza e tutela nei confronti di lavoratori dipendenti, autonomi, consulenti, collaboratori, membri degli organi di direzione o vigilanza e di tutti coloro che segnalano comportamenti illeciti, in modo da garantire un ambiente aziendale sano e responsabile.

- **La presente procedura di gestione delle segnalazioni "Whistleblowing" è adottata da Confcommercio Padova, con sede a Padova, Piazza Virgilio Bardella n. 3, C.F.: 80019290289, tel: 049/8209711, e-mail [info@ascompd.com](mailto:info@ascompd.com) (di seguito anche "Associazione").**

### SOMMARIO

<b>Contesto di riferimento</b>	<b>Art. 1</b>
<b>Introduzione al Whistleblowing</b>	<b>Art. 2</b>
<b>Oggetto</b>	<b>Art. 4</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>Art. 4</b>
<b>Destinatari delle segnalazioni e soggetti di supporto</b>	<b>Art. 5</b>
<b>Procedure e altri documenti correlati</b>	<b>Art. 6</b>
<b>Descrizione della procedura</b>	<b>Art. 7</b>
<b>Gestione delle segnalazioni</b>	<b>Art. 8</b>
<b>La tutela del segnalante</b>	<b>Art. 9</b>
<b>Infrazione della procedura</b>	<b>Art. 10</b>
<b>Revisioni della procedura</b>	<b>Art. 11</b>

# PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

---

# PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

---

## 1. Contesto di riferimento

Il Legislatore ha approvato il D.lgs 24/2023 (c.d. "**Legge sul Whistleblowing**") il quale ha definito, *inter alia*:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (preferibilmente con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo 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;
- la necessità di sentire le rappresentanze sindacali o le Organizzazioni Sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) , del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 della Legge sul Whistleblowing (D. Lgs. 24/2023).

## 2. Introduzione al Whistleblowing

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

L'Associazione sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta della propria attività, ha implementato il proprio canale interno di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato ivi incluse le violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

# PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

---

## 3. Oggetto

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dalla Legge sul Whistleblowing, tra cui:

a) 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 o contabile 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;

b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;

c) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

## 4. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno dell'Associazione, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori dell'Associazione.

## 5. Destinatari delle segnalazioni e soggetti di supporto

L'Ufficio destinatario delle segnalazioni è:

- La Direzione Generale.

La Direzione Generale potrà avvalersi del supporto tecnico di altri uffici interni competenti, come descritto al successivo art. 8, oppure di consulenti esterni specializzati, sempre mantenendo la riservatezza del soggetto segnalante e delle interlocuzioni con lo stesso.

## 6. Procedure e altri documenti correlati

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- Codice Etico dell'Associazione;
- Regolamento Informatico.

# PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

---

## 7. Descrizione della procedura

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del D.Lgs. 24/2023 devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o del soggetto privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della nostra Associazione.

Tali violazioni possono consistere in:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali diversi da quelli previsti dall'art. 2, numeri 3, 4, 5 e 6 del D. Lgs. 24/2023;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero violazioni del modello 231;
- Condotte illecite legate a discriminazioni, molestie, abusi e/o violenze di genere, anche in violazione della Politica Globale sulla Parità di Genere e relative procedure collegate (PDR 125:2022) e del Codice Etico aziendale;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, relativi ai seguenti settori:
  - o Appalti pubblici;
  - o Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo;
  - o Sicurezza e conformità dei prodotti;
  - o Sicurezza dei trasporti;
  - o Tutela dell'ambiente;
  - o Radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - o Sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - o Salute pubblica;
  - o Protezione dei consumatori;
  - o 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 Europea;
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) dell'art. 2 D. Lgs. 24/2023.

In ordine all'ambito di applicazione soggettivo, ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 24/2023, soggetti segnalanti possono essere:

- o Lavoratori subordinati, anche durante il periodo di prova;
- o Lavoratori autonomi;
- o Lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa e forniscono

## PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

---

- beni o servizi, oppure realizzano opere in favore di terzi;
- Liberi professionisti o consulenti esterni;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- Azionisti e persone con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza, anche qualora dette funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- Persone che si candidano ad una posizione lavorativa, relativamente ad informazioni acquisite durante la fase di selezione;
- Persone con cui è cessato il rapporto di lavoro, ovvero di collaborazione, laddove le informazioni siano state acquisite durante lo svolgimento del rapporto giuridico intercorso.

Al fine di facilitare le segnalazioni è stato attivato il seguente canale:

- **attraverso l'add-on My Whistleblowing** al software My Governance, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, il "**Software**") il singolo soggetto legittimato a presentare segnalazioni (dipendente, collaboratore, tirocinante, libero professionista) può avere accesso al Software.

L'Associazione potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, esclusivamente laddove queste si presentino adeguatamente circostanziate<sup>1</sup>, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione deve in ogni caso essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinchè una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

---

<sup>1</sup> Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

# PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

---

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

## 8. Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. *protocollazione e custodia;*
- b. *istruttoria preliminare;*
- c. *istruttoria e comunicazione dell'esito;*
- d. *Archiviazione.*

### **a. Protocollazione e custodia**

Il Software provvede alla protocollazione completa e riservata della segnalazione in conformità con la normativa di riferimento.

### **b. Istruttoria preliminare**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine il Destinatario della segnalazione ne valuta i contenuti effettuando un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le ulteriori fasi di approfondimento nell'ambito dell'istruttoria.

### **c. Istruttoria e comunicazione dell'esito**

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Al fine di svolgere l'attività istruttoria, il Destinatario delle segnalazioni potrà avvalersi del supporto degli uffici interni competenti (legale, amministrazione, tributario), o dell'Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/2001, ovvero di consulenti esterni specializzati nominati ad hoc.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

# PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

---

Di ogni investigazione, il/i soggetto/i incaricato/i dell'investigazione prepara/no un report finale contenente:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando si riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Destinatario procede all'archiviazione della segnalazione dandone comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti invece fondata, il Destinatario attiva i responsabili aziendali di riferimento per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria all'ufficio risorse umane per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla legislazione vigente e dal Contratto Collettivo applicato.

## **d. Archiviazione**

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Software, sia eventualmente attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio della Segreteria di Direzione Generale, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

## **9. La tutela del segnalante**

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del segnalante;*
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.*

### **a. La tutela della riservatezza del segnalante**

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo la Direzione Generale può accedere alla segnalazione.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del soggetto segnalato/coinvolto:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove

# PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

---

ricorrano contemporaneamente due requisiti:

- il consenso del soggetto segnalante;
- la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

## ***b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante***

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura ritorsiva, discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione.

## **10. Infrazione della procedura**

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti dell'Associazione la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare dell'Associazione stessa, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal Contratto Collettivo di riferimento.

## **11. Revisioni della procedura**

<b>Data</b>	<b>Descrizione sintetica delle modifiche</b>
30 gennaio 2026	Introduzione, tra le condotte illecite oggetto di possibile segnalazione (anche in forma anonima, come possibile in base alla piattaforma), quelle relative a discriminazioni, molestie, abusi e/o violenze di genere, anche in violazione della Politica Globale sulla Parità di Genere e relative procedure collegate (PDR 125:2022) e del Codice Etico aziendale.