



**WHISTLEBLOWING POLICY**

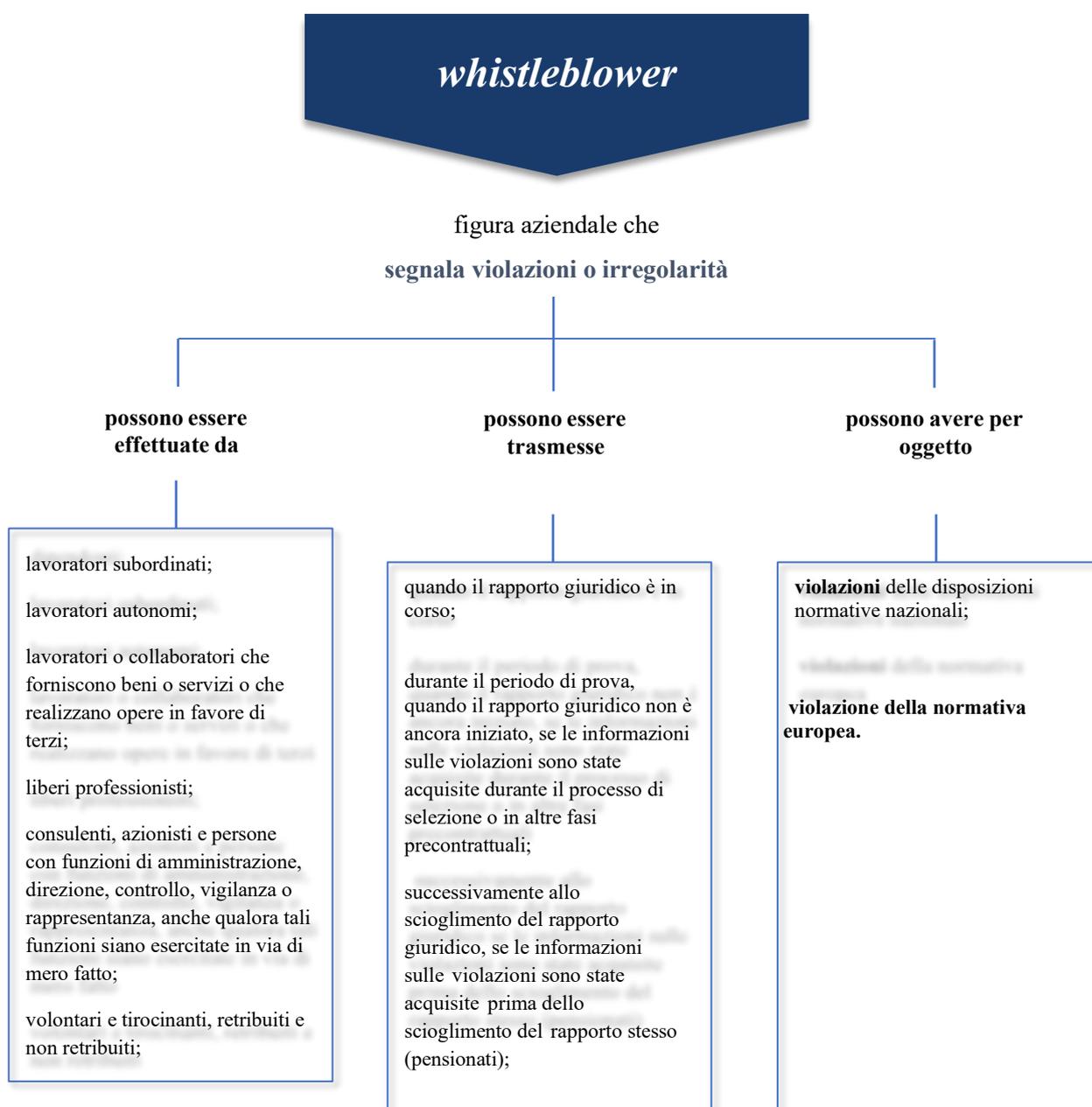
**Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità**

# 1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'attuale fonte normativa del cd. *whistleblowing* è rinvenibile nel D.Lgs. n. 24, del 10 marzo 2023, rubricato "attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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"(cd. "Decreto Whistleblowing").

Con l'espressione *Whistleblower* si fa riferimento ad una figura aziendale che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, o dell'integrità della Pubblica Amministrazione, ovvero dell'Ente privato, favorendo l'emersione di fattispecie di illecito.

La *ratio* di fondo di questo istituto è la valorizzazione dell'etica e dell'integrità nello svolgimento di tutte le attività.



**Violazioni delle disposizioni normative nazionali e cioè:**

- illeciti penali, civili, amministrativi diversi rispetto a quelli specificatamente individuati come violazioni del diritto UE come definite *infra*;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- violazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione *ex* D.Lgs. n. 231/2001 non riconducibili alle violazioni del diritto UE come definite *infra*.

**Violazioni della normativa europea e cioè:**

- **illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione** (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico, in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea** (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE), come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle Società e 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 dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti**. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Si pensi, ad esempio, ad un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante: la legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato; tuttavia, l'impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti *target*, vendite abbinate), così contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Con riferimento alle tipologie e alle modalità per effettuare le segnalazioni, la disciplina cambia in base alle dimensioni e alla natura pubblica o privata del soggetto di appartenenza del segnalante.

In particolare, per i **soggetti pubblici**, il regime di protezione è più ampio e le segnalazioni possono:

- avere ad oggetto violazioni del diritto interno e violazioni del diritto UE, come sopra individuate;
- essere effettuate attraverso il canale interno, esterno, la divulgazione pubblica o la denuncia.

Invece, nel **settore privato**, operano diversi regimi.

In particolare, negli Enti privati che:

- **non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231**, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- **hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231**, le segnalazioni possono:
  - avere ad oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
  - avere ad oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.
- **hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231**, oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

**Sono escluse** dall'ambito di applicazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 24/2023 le segnalazioni:

- legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

**Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:**

- **canale interno** (nell'ambito del contesto lavorativo);
- **canale esterno** (Anac);
- **divulgazione pubblica** (tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

**Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria e Contabile**, nei casi di loro competenza.

## 2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Lo scopo della presente procedura è quello di **regolare il processo di gestione delle segnalazioni** di violazioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante nei limiti previsti dalla legge.

Con il presente documento, si intende, quindi, offrire istruzioni chiare e precise al segnalante in merito a oggetto, contenuti, destinatari, modalità e canali di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono riconosciute dal nostro ordinamento giuridico, al fine di favorire l'emersione di tutte le fattispecie di illecito e incentivarne le segnalazioni.

**Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili** nei luoghi di lavoro, e rese accessibili alle persone che, pur non frequentando i predetti luoghi, intrattengono un rapporto giuridico con l'Ente.

La Società, inoltre, pubblica la presente *policy* in una sezione dedicata del proprio sito *internet*.

## 3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi

- dati identificativi del segnalante;
- ruolo del segnalante all'epoca dei fatti (dipendente o lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici);
- tipologia di condotta illecita;
- periodo temporale in cui si è verificato il fatto;
- durata della condotta illecita;
- soggetti coinvolti nei fatti;
- descrizione dei fatti (in maniera quanto più possibile circostanziata).

Possono essere allegati alle segnalazioni documenti in grado di fornire elementi di fondatezza ai fatti segnalati.

Inoltre, è opportuno indicare nella segnalazione se:

- i fatti oggetto di segnalazione siano stati appresi in prima persona o se sono stati riferiti al segnalante da terzi;
- i fatti oggetto di segnalazione siano stati portati a conoscenza anche di altre Funzioni aziendali;
- i fatti oggetto di segnalazione siano stati trasmessi anche ad Enti pubblici o ad Ufficiali di polizia giudiziaria.

**Sono ammesse anche le segnalazioni anonime**, purché risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione.

Sulla scorta della Guida Operativa di Confindustria, e anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a quelle ordinarie; pertanto, saranno e sono gestite secondo i criteri di seguito stabiliti. In ogni caso, il segnalante anonimo, che venga successivamente identificato, può ovviamente beneficiare della tutela che la normativa garantisce a fronte di misure ritorsive. A tal fine, il soggetto tenuto alla registrazione delle segnalazioni anonime conserva la relativa documentazione secondo i criteri di conservazione degli atti, rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi di aver subito misure ritorsive a causa della segnalazione anonima effettuata.

## 4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

I canali di segnalazione interna, per essere ritenuti adeguati, devono essere idonei ad assicurare la **riservatezza** dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Alla stregua delle indicazioni di settore, Cobar ha istituito specifici canali alternativi per l'invio delle segnalazioni interne, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore (soggetto operante all'interno dello stesso contesto lavorativo, che eventualmente assiste il segnalante nel processo di segnalazione, e la cui assistenza deve rimanere riservata), della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In considerazione delle dimensioni, della natura dell'attività esercitata e della concreta realtà organizzativa, la Società ha ritenuto di affidare **la gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza** ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, dotato di specifica formazione sul punto.

Poiché Cobar ha deciso di affidare ad un organismo collegiale la gestione delle segnalazioni, laddove uno dei componenti versi in ipotesi di conflitto di interessi, questi si asterrà da ogni valutazione e approfondimento sul punto. Diversamente, ove tutti i componenti dell'O.d.V. versino in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, entrambi soggetti segnalati o segnalanti), si procederà con la segnalazione esterna di cui al punto n. 5, al fine di garantire che sia dato efficace seguito alla segnalazione.

La segnalazione interna può essere presentata secondo le seguenti modalità:

- **Piattaforma digitale** raggiungibile sul sito web di Cobar, all'indirizzo: <https://whistleblowing.cobarspa.it/#/>

Nello specifico, all'invio della segnalazione, viene fornito al segnalante un codice con il quale potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione e interagire con il gestore delle segnalazioni *whistleblowing* attraverso il *tool* di messaggistica. Tale applicativo prevede la compilazione di un questionario che supporta il segnalante nella predisposizione del testo della segnalazione. Qualora il segnalante scegliesse di indicare le proprie generalità e/o di inserire i propri dati di contatto o altri dati personali, quali e-mail, numero di telefono o altro, il sistema di crittografia

dei dati, integrato nell'applicativo, ne assicurerà la completa anonimizzazione. Il predetto applicativo informatico consentirà al segnalante di ricevere automaticamente la comunicazione della presa in carico e del seguito della segnalazione.

- **Lettera a mezzo del servizio postale**, all'indirizzo: Cobar Spa, 70022 Altamura (Ba), Via Monte Pollino 3 (segnalazione interna scritta analogica). In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che il segnalante inserisca gli elementi afferenti la segnalazione in due buste chiuse: nello specifico, nella prima, dovrà inserire i propri dati identificativi e la copia di un documento di identità; nella seconda, invece, l'oggetto della segnalazione e l'eventuale documentazione allegata. Entrambe dovranno, poi, essere disposte all'interno di una terza busta chiusa, che rechi all'esterno la dicitura "*riservata al gestore della segnalazione*". Essa sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro da parte del gestore.

- **Segnalazione orale**, mediante dichiarazione rilasciata dal segnalante in un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni *whistleblowing*, che avrà cura di redigerne apposito verbale, verificato e sottoscritto anche dal segnalante. Tale incontro verrà fissato dal gestore delle segnalazioni, su richiesta del segnalante, entro un termine ragionevole di 30 giorni dalla richiesta di quest'ultimo.

In ogni caso, nell'ambito dell'attività di definizione delle procedure per il ricevimento delle segnalazioni e della loro gestione, Cobar avrà cura di confrontarsi con le rappresentanze e le organizzazioni sindacali (come previsto dall'art. 4, D.Lgs. n. 24/2003).

#### **4.1. Procedura della segnalazione interna**

Il soggetto che riceve la segnalazione interna deve:

- **rilasciare** al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione;
- **dare diligente seguito** alle segnalazioni ricevute;
- **fornire riscontro** alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione.

Il Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* dovrà, altresì, curare l'**archiviazione della documentazione** relativa alle segnalazioni interne, come disciplinata dal successivo punto 4.6.

#### **4.2 Destinatari della segnalazione interna**

Come anticipato, e ferme le ipotesi di conflitto di interessi già richiamate (v. *supra*), il destinatario della segnalazione interna è l'Organismo di Vigilanza.

Qualora qualsiasi altro dipendente dell'Azienda riceva una segnalazione, attraverso qualsiasi diverso canale, il ricevente deve **cestinare** la segnalazione e indicare al segnalante (ove possibile) l'utilizzo della presente procedura per il corretto inoltro della segnalazione al Gestore, presupposto necessario per le garanzie di riservatezza e per accedere al sistema di tutele previste dall'ordinamento.

### **4.3 Valutazione di ammissibilità della segnalazione interna**

Il Gestore, ricevuta la segnalazione, deve in primo luogo verificare la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi; in seconda istanza, qualora l'atto risulti procedibile, deve valutarne l'ammissibilità come segnalazione *whistleblowing*.

La segnalazione è considerata **inammissibile** per:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;**
- b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;**
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;**
- d) contenuto generico** tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione** in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolari;
- f) mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione.**

Ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore può chiedere al *Whistleblower*, attraverso le modalità e i recapiti eventualmente indicati da quest'ultimo, ulteriori elementi ad integrazione.

Il termine per l'esame preliminare è di tre mesi lavorativi, a decorrere dalla data di invio della segnalazione.

In caso di segnalazione anonima non possono, evidentemente, essere chieste integrazioni.

### **4.4 Istruttoria**

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di *whistleblowing*, il Gestore avvia **l'istruttoria interna** sui fatti o sulle condotte segnalate, compiendo una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato: si tratta di una preliminare attività di verifica e di analisi, e non già di un accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Non spetta al Gestore della segnalazione, difatti, accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società, ovvero della magistratura.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore può avviare un dialogo con il *Whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e avvalersi del loro supporto; inoltre, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

#### **4.5 Esiti dell'istruttoria**

All'esito dell'istruttoria, e comunque entro 3 mesi dalla data in cui è stato inviato al segnalante l'avviso di ricevimento, o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore delle segnalazioni *whistleblowing* **fornirà riscontro alla persona segnalante**, redigendo una relazione riepilogativa dell'attività di indagine posta in essere, dei risultati emersi e delle eventuali misure adottate.

Il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, comunicando le informazioni sopra descritte e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Quanto agli esiti dell'istruttoria, qualora, a seguito dell'attività svolta, il Gestore della segnalazione ravvisi elementi di **manifesta infondatezza** della segnalazione, ne dispone **l'archiviazione** con adeguata motivazione.

Diversamente, ove venga ravvisato un **fumus di fondatezza** della segnalazione, il Gestore provvederà a:

- **sollecitare la Società** a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;
- **comunicare l'esito dell'accertamento** al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso l'esercizio dell'azione disciplinare, ove sussistano i presupposti;
- **proporre alle strutture competenti** l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari, come l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- **proporre la modifica** delle procedure organizzative, al fine di prevenire ulteriori casi di violazione;
- **proporre, ove necessario, l'eventuale aggiornamento** del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
- **richiedere alla Direzione aziendale l'applicazione delle tutele** previste dalla norma nei confronti della persona che ha inviato la segnalazione o ne è stata coinvolta durante la fase di indagine.

Resta fermo che gli organi riceventi, da quel momento, agiranno in qualità di titolari del trattamento dei dati.

#### **4.6 Archiviazione della documentazione relativa alle segnalazioni interne**

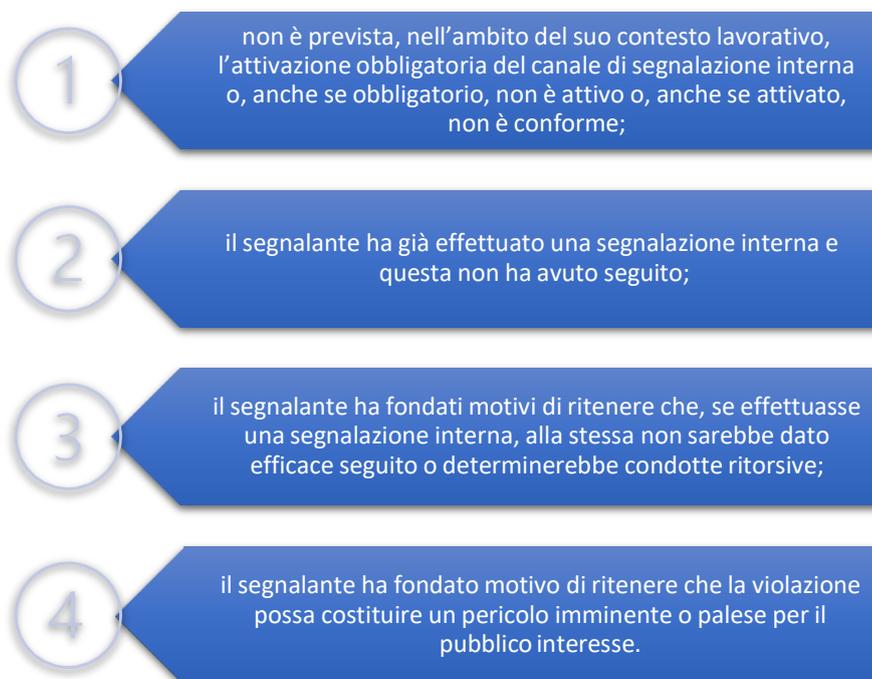
**La responsabilità della gestione dell'archivio** delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura del Gestore delle segnalazioni *whistleblowing*, attraverso un **archivio informatico e cartaceo dedicato**, posto presso il Gestore stesso.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre i 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le segnalazioni ricevute oralmente nel corso dell'incontro con il segnalante sono verbalizzate, verificate e sottoscritte dal segnalante e saranno sottoposte al medesimo termine di conservazione.

## 5. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Oltre alla già menzionata ipotesi di conflitto di interessi dell'intero organismo collegiale nominato gestore della segnalazione (l'Organismo di Vigilanza), il soggetto segnalante può effettuare una **segnalazione esterna all'ANAC** quando:



Infatti, ANAC ha predisposto un canale per le segnalazioni esterne che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le modalità di segnalazione esterna ad ANAC, nonché tutte le informazioni utili in merito, sono disponibili sul sito internet dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, accessibile al seguente indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/>.

## 6. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può effettuare una **divulgazione pubblica**, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- **ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna**, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e **non è stato dato riscontro** nei termini previsti dalla presente normativa;
- **ha fondato motivo di ritenere** che la violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese** per il pubblico interesse;
- **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.

## 7. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA O CONTABILE

I soggetti tutelati dal D.Lgs. n. 24/2023 **possono rivolgersi alle Autorità Giudiziarie o Contabili**, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Si precisa che, **qualora il *Whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio**, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò **non lo esonera dall'obbligo**, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p., di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria o Contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico o altro soggetto legittimato denunci un reato all'Autorità Giudiziaria, ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p., e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

## 8. FORME DI TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER*

Al fine di evitare che il *Whistleblower* sia oggetto di ritorsioni, la normativa prevede specifiche misure di protezione e di limitazione della responsabilità del segnalante.

- Occorre specificare, tuttavia, che le tutele sono concesse solo quando il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile, o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa.

Di contro, le misure di protezione nei confronti del segnalante **non trovano applicazione** quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, **la responsabilità penale della persona 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. In tali casi è irrogata anche una sanzione disciplinare.

- Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito (la quale, a sua volta, informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza).

**Gli atti di ritorsione assunti in violazione** della predetta normativa (tra cui il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede, la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici, nonché ogni azione discriminatoria dalla quale conseguano pregiudizi economici o finanziari) **sono nulli**.

- Nell'ambito di procedimenti giudiziari, o amministrativi, o di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, la normativa stabilisce la presunzione che gli stessi siano stati adottati a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. **La prova contraria è a carico di colui che li ha posti in essere.**

- **Il segnalante non è punibile qualora** riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi erano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per

denunciare la violazione.

- Le misure previste per i segnalanti si applicano, altresì, ad altri soggetti specificamente individuati:

- **i facilitatori;**

- **le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante** (o di colui che ha sporto una denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile, ovvero di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica), e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- **i colleghi di lavoro della persona segnalante** (o di colui che ha sporto una denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile, ovvero di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica) che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- **gli Enti di proprietà della persona segnalante** (o di colui che ha sporto una denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile, ovvero di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica), nonché **agli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.**

## 9. TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA DALLA SEGNALAZIONE (CD. SEGNALATO)

Cobar garantisce, altresì, **la tutela dell’identità alla persona segnalata**: la segnalazione non è, infatti, sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare nei suoi confronti.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti riguardo alla segnalazione, si decida di procedere con l’attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Peraltro, sono **previste sanzioni nei confronti del segnalante**, nel caso di segnalazioni intenzionalmente effettuate con **dolo o colpa grave**, o rivelatesi false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare l’Ente, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. In tal caso, la Società si riserva la facoltà di intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

## 10. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ai sensi della normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679, cd. “*GDPR*” e D.Lgs. 196/2003, cd. “*Codice Privacy*”, come modificato dal D.Lgs. 101/2018), il trattamento delle informazioni che riguardano il *Whistleblower* e il segnalato, nonché di tutta la correlata documentazione, sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, tutelando la riservatezza e i diritti degli interessati nel pieno rispetto della disciplina di settore.

I dati saranno inoltre sempre “*trattati in maniera da garantire un’adeguata sicurezza*” degli stessi, “*compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali*” (art. 5, § 1, lett. F e art. 32 del Regolamento).