

laborfonds

Fondo pensione. Zusatzrentenfonds.

Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti
dai datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino - Alto Adige
Iscritto all'albo dei fondi pensione con il numero 93

“Whistleblowing Policy”
Procedura per la segnalazione di illeciti

Documento approvato il 30 luglio 2020 ed aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23
novembre 2023

INDICE

1. Riferimenti normativi e definizioni.....	3
2. Finalità	4
3. Ambito di applicazione.....	6
4. Responsabilità e diffusione.....	6
5. Oggetto della Segnalazione	6
6. Principi di riferimento	7
6.1. Garanzia di anonimato e protezione.....	7
6.2. Scritti anonimi	8
7. Tutela contro atti ritorsivi e discriminatori	8
8. Tutela del Segnalante.....	9
9. Modalità di segnalazione	9
9.1. Canale di segnalazione interno	9
9.2. Canale di Segnalazione esterno.....	11
9.3 Modalità delle Segnalazioni ai sensi dell'art. 5 bis, comma 5, D.Lgs. n. 205/05.....	12
9.4 Divulgazione pubblica.....	12
10. Responsabilità del Whistleblower.....	12
11. Gestione delle Segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza	13
12. Archiviazione della documentazione	14
13. Limiti della tutela - responsabilità del Segnalante	14
14. Disposizioni finali	14
15. Pubblicità.....	14

1. Riferimenti normativi e definizioni

Reg. 2016/679: "Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati)".

D.Lgs. 231/2001 o Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

Legge 146/2006: Legge del 16 marzo 2006 n. 146 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001").

Legge 30 novembre 2017, 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".

Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023: il provvedimento nazionale attuativo della Direttiva (UE) n. 2019/1937 recante "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".

D.Lgs. 252/2005: Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 dettante la "Disciplina delle forme pensionistiche complementari".

Deliberazione COVIP del 29 luglio 2020: "Direttive alle forme pensionistiche complementari in merito alle modifiche e integrazioni recate al Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, dal Decreto Legislativo 13 dicembre 2018, n. 147, in attuazione della Direttiva (UE) 2016/2341".

COVIP: la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, autorità amministrativa indipendente alla quale spetta il compito di regolare il mercato della previdenza complementare.

ANAC: l'Autorità nazionale anticorruzione, autorità amministrativa indipendente con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e controllo sui contratti pubblici.

Fondo: Fondo Pensione complementare per i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino-Alto Adige in forma abbreviata "Fondo Pensione Laborfonds".

Codice Etico: adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è un documento con cui il Fondo enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità del Fondo stesso rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standard" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con il Fondo ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Funzione fondamentale: il sistema di governo di una forma pensionistica complementare prevede, tra le Funzioni Fondamentali, la Funzione di Gestione del Rischio, la Funzione di Revisione Interna e la Funzione Attuariale, ove del caso (art 1 comma 3 lett. c quinquies del D.Lgs. n. 252/2005);

Lavoratori subordinati o dipendenti: tutti i dipendenti del Fondo compresi quadri direttivi e dirigenti.

Collaboratori: tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con il Fondo, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con il Fondo o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

Consulenti: soggetti che esercitano la loro attività in favore del Fondo in forza di un rapporto contrattuale. Lavoratori autonomi e liberi professionisti che svolgono e prestano la loro attività presso il Fondo.

Whistleblowing (segnalazione): consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere le segnalazioni di illecito, effettuate dai soggetti previsti dalla legge per il perseguimento dell'interesse all'integrità del Fondo, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

Modello / MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Segnalazione: oggetto di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica posso essere qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello, nonché le informazioni sulle violazioni di disposizioni normative (nazionali o europee) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o del Fondo commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il Segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

Segnalazione anonima: qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio.

Segnalante o Whistleblower: colui che effettua una segnalazione ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179, del D.Lgs. 24/2023, e dell'art. 5-bis del D.Lgs. 252/2005.

Facilitatore: una "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".

2. Finalità

La presente "Whistleblowing policy - Procedura per la segnalazione di illeciti (di seguito, la "Procedura") ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma anonima, relative alle violazioni del Modello, del Codice Etico e delle disposizioni normative (nazionali o europee) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o del Fondo, commesse nell'ambito dell'organizzazione del Fondo con cui il Segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Procedura è stata redatta, dapprima, per ottemperare all'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/01 così come modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179¹

Successivamente, con la Direttiva (UE) n. 2019/1937 è stato introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla Segnalazione di illeciti. L'istituto del *Whistleblowing* costituisce strumento di prevenzione degli illeciti e manifestazione di un diritto umano (libertà di espressione). L'obiettivo della Direttiva è disciplinare la protezione dei *Whistleblower* (o "informatori" nella traduzione italiana del testo) all'interno dell'Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità alle normative nazionali. La Direttiva prevede una tutela per il *Whistleblower* senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire

¹ La Legge 30 novembre 2017, n. 179 prevede:

"comma 2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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.

comma 2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

comma 2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere 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, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa."

l'emersione di illeciti, commessi non solo all'interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato.

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 è il provvedimento nazionale attuativo della Direttiva europea recante appunto “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”.

Tale Decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai Segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Secondo le nuove regole del D.Lgs. 24/2023, la protezione dei Segnalanti viene garantita, oltre che per violazioni del MOG e delle misure integrative anticorruzione, anche nel caso l'informazione riguardi la violazione di disposizioni normative (nazionali o europee) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o del Fondo, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio). Inoltre, il D.Lgs. 24/2023 prevede, oltre alla ordinaria facoltà in capo ai Segnalanti di rivolgere segnalazioni attraverso canali interni all'organizzazione, anche la possibilità di rivolgere segnalazioni esterne all'ANAC o, in via residuale, di effettuare divulgazioni pubbliche tramite stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone ovvero con ricorso all'Autorità giudiziaria o contabile.

Dunque si distinguono 4 canali di segnalazione:

1. canale interno;
2. canale esterno gestito dall'ANAC;
3. divulgazioni pubbliche;
4. denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Ai sensi della sopracitata normativa, il Fondo mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'ente e devono essere, altresì, oggetto di trattazione nei corsi e nelle formazioni su etica e integrità. Tali informazioni sono anche riportate sul sito web in apposita sezione dedicata.

La Procedura risulta inoltre soddisfare le prescrizioni di cui all'art. 5-*bis* del D.Lgs. 252/2005 nella parte in cui richiede che i fondi pensione si dotino delle Funzioni Fondamentali (nel caso del Fondo, la Funzione di Revisione Interna e la Funzione di Gestione del Rischio) e che adottino procedure volte a garantire, ai Titolari delle medesime Funzioni, idonee tutele contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, conseguenti alle comunicazioni che gli stessi effettuano ai sensi dell'art. 5-*bis* comma 5, D.Lgs. 252/2005.

La Procedura considera come rilevanti le Segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, irregolarità, reati anche tentati, abusi di potere per scopi privati, a danno dell'interesse del Fondo.

La Segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure relative alla gestione delle risorse umane.

3. Ambito di applicazione

La presente Procedura si applica a:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio dei Sindaci;
- Componenti dell'O.d.V.;
- Dipendenti tutti, compresi quadri direttivi e eventuali dirigenti;
- Collaboratori e consulenti
- Società di Revisione legale dei conti;
- Responsabile della Funzione di Gestione del Rischio;
- Responsabile della Funzione di Revisione Interna;
- coloro che, pur esterni al Fondo, operino, direttamente o indirettamente, per il Fondo o con il Fondo (ad es. consulenti, fornitori); nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con il Fondo al fine di effettuare la Segnalazione. I Segnalanti, nei rapporti con il Fondo e secondo quanto stabilito nel Modello, nel Codice Etico e dalla normativa tempo per tempo vigente, devono segnalare quanto previsto nel successivo paragrafo 5 “*Oggetto della segnalazione*”.

È possibile presentare una Segnalazione:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- 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;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

4. Responsabilità e diffusione

La Procedura costituisce parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo che, in caso di aggiornamenti normativi e/o su eventuale proposta dell'O.d.V., ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

La Procedura, nella versione tempo per tempo in vigore, unitamente al Modulo di segnalazione di condotte illecite viene resa disponibile sul sito internet del Fondo www.laborfonds.it.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della Procedura.

5. Oggetto della Segnalazione

La Segnalazione può riguardare:

Violazioni di disposizioni normative nazionali consistenti in

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (reati presupposto a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni del MOG e/o del Codice Etico del Fondo.

Violazioni di disposizioni normative europee consistenti in

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea 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 Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione Europea.

La Segnalazione può avere ad oggetto anche le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il *Whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti, i fondati sospetti. Le violazioni segnalate devono essere quelle sopra esposte e incidere sull’interesse pubblico o sull’interesse all’integrità della pubblica amministrazione o dell’ente.

I motivi che hanno indotto il *Whistleblower* a effettuare la Segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dalla normativa.

6. Principi di riferimento

6.1. Garanzia di anonimato e protezione

Il Fondo, per incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, garantisce la riservatezza della Segnalazione e dei dati ivi contenuti (compresi tutti gli elementi della Segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l’identificazione del *Whistleblower*), nonché l’anonimato del Segnalante o di chiunque l’abbia inviata, anche nell’ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

La tutela dell’identità del Segnalante è prevista anche nel procedimento penale, contabile e disciplinare. È tutelata anche l’identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione. Infatti, i soggetti del settore pubblico e del settore privato, l’ANAC, nonché le autorità amministrative cui l’ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l’identità delle persone coinvolte (segnalate) e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Con specifico riferimento ai soli Responsabili della Funzione di Gestione del Rischio e della Funzione di Revisione Interna, per Segnalazione si intende altresì la comunicazione prevista dall’art. 5-*bis*, comma 5 del D.Lgs. 252/2005 ai sensi del quale, il Titolare di una Funzione Fondamentale (i.e. il Responsabile della Funzione di Gestione del Rischio e/o il Titolare della Funzione di Revisione Interna) è tenuto ad effettuare una comunicazione alla COVIP nel caso in cui l’Organo del Fondo al quale ha trasmesso le proprie risultanze e raccomandazioni, rilevanti nel proprio ambito di attività, non intraprende azioni correttive adeguate e tempestive².

In relazione alle Segnalazioni effettuate ai sensi dell’art 5 *bis* comma 5 lett. a) e b) la COVIP tutela, nei limiti consentiti dall’ordinamento giuridico, la riservatezza dei dati personali dei soggetti che effettuano comunicazioni ai sensi del precedente paragrafo 5. In particolare, fermo restando il segreto d’ufficio l’identità del soggetto che ha effettuato la comunicazione può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui la comunicazione si riferisce. I Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e

² L’art. 5-bis, comma 5, elenca le ipotesi in cui la Funzione Fondamentale è tenuta ad effettuare la propria comunicazione alla COVIP:
a) quando la Funzione Fondamentale ha rilevato il rischio sostanziale che il Fondo non soddisfi un requisito legale significativo e l’ha comunicato all’Organo del Fondo al quale trasmette le risultanze e le raccomandazioni rilevanti nel proprio ambito di attività del Fondo e ciò possa avere un impatto significativo sugli interessi degli aderenti e dei beneficiari;
b) quando la Funzione Fondamentale ha notato una violazione significativa della legislazione, dei regolamenti o delle disposizioni amministrative applicabili al Fondo e alle sue attività nell’ambito della Funzione Fondamentale di quella persona o Unità organizzativa e l’ha comunicato all’Organo del Fondo al quale trasmette le risultanze e le raccomandazioni rilevanti nel proprio ambito di attività.

ritorsione. L'O.d.V., infatti, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Fondo.

Il Fondo si riserva il diritto di adottare le opportune azioni e sanzioni disciplinari contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente Procedura (ivi comprese le Segnalazioni effettuate dai Responsabili delle Funzioni Fondamentali), fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ovvero dei casi di responsabilità civile, l'effettuazione di Segnalazioni/comunicazioni alla COVIP da parte dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali, ai sensi dell'art. 5-bis, comma 5, del D.Lgs. 252/2005, non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto fra il Responsabile della Funzione Fondamentale e il Fondo.

6.2. Scritti anonimi

Sebbene l'O.d.V., in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le Segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime. In tal caso, l'O.d.V. procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti. Sono prese in considerazione le Segnalazioni anonime che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'O.d.V. e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio. Nei casi di Segnalazione, denuncia all'Autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, si applicano le misure di protezione per le ritorsioni se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

7. Tutela contro atti ritorsivi e discriminatori

Laborfonds tutelerà il segnalante (compresi i Responsabili delle Funzioni Fondamentali) da ogni genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei suoi confronti o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione. Il dipendente/Responsabile della Funzione Fondamentale che ritiene di aver subito misure ritorsive³ per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione all'O.d.V.. Lo stesso Organismo valuterà la sussistenza degli elementi per poi procedere – se del caso – con gli accertamenti di competenza nei confronti di colui che ha adottato l'atto ritorsivo, anche chiedendo il riesame dello stesso. La gestione delle comunicazioni di ritorsione nel settore pubblico e nel settore privato compete all'ANAC.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

³ L'art. 17, comma 4, del D.Lgs. 24/2003 indica talune potenziali fattispecie di ritorsione:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o 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;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l’accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del D.Lgs. 24/2023, nei confronti dei Segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile. L’onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere. L’inversione dell’onere della prova non opera a favore delle persone e degli enti diversi dal Segnalante (ad esempio, facilitatori e colleghi).

Resta fermo il diritto del dipendente di rivolgersi direttamente alle organizzazioni sindacali, per l’avvio delle procedure di tutela previste dalla legge.

8. Tutela del Segnalante

L’identità del *Whistleblower* viene protetta sia in fase di acquisizione della Segnalazione, che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l’identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.). L’identità del *Whistleblower* può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell’intero procedimento disciplinare e all’incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell’addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell’identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell’incolpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell’identità del Segnalante.

L’O.d.V. dovrà segnalare l’ipotesi di discriminazione al Consiglio di Amministrazione

Il Fondo si impegna, altresì, anche ai sensi delle previsioni specifiche della normativa di riferimento, a tutelare il Responsabile della Funzione Fondamentale che effettua una segnalazione da eventuali atti ritorsivi e discriminatori, nel pieno rispetto della presente Procedura e dei principi contenuti nel Codice Etico.

9. Modalità di segnalazione

La scelta del canale di Segnalazione non è rimessa alla discrezione del *Whistleblower* in quanto in via prioritaria è favorito l’utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all’art. 6 del D.Lgs. 24/2023, è possibile effettuare una Segnalazione esterna.

9.1. Canale di segnalazione interno

Le Segnalazioni devono essere comunicate all’O.d.V. tramite comunicazione diretta utilizzando principalmente la piattaforma accessibile al link <https://laborfonds.segnalazioni.net/>. In subordine la segnalazione può essere inviata in altra forma. Per agevolare la compilazione è disponibile un fac-simile di “Modulo di segnalazione”, allegato alla presente procedura.

I membri dell'O.d.V., quali addetti al trattamento dei dati ai sensi del Reg. 2016/679, richiedono che i dati contenuti nelle Segnalazioni inoltrate tramite il Modulo di segnalazione di cui sopra, o in forma libera, siano pertinenti.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la Segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della Segnalazione. In caso di Segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'O.d.V. si riserva di archiviare le stesse, cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

Quanto al contenuto delle Segnalazioni, il *Whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché il/i soggetto/i destinatario/i possa/possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione. Per maggiori dettagli sulle condotte illecite oggetto delle Segnalazioni si rimanda al par. 5 “Oggetto della Segnalazione” di cui alla presente Procedura.

Il Segnalante dovrà riportare nella Segnalazione scritta le seguenti informazioni:

- descrizione della condotta illecita;
- identità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Premesso quanto sopra rispetto alla preferenza da accordare all'utilizzo del canale web, le comunicazioni da parte del segnalante nei confronti dell'O.d.V. possono essere effettuate a mezzo di

- a) Nota/lettera a mezzo del servizio postale in busta chiusa recante la dicitura “NON APRIRE – DA CONSEGNARE AL PRESIDENTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA”
L'indirizzo di posta ordinaria è:

Organismo di Vigilanza c/o FONDO PENSIONE LABORFONDS, Piazza delle Erbe, 2 - 38122 Trento
Organismo di Vigilanza c/o FONDO PENSIONE LABORFONDS, Via Andreas Hofer, 3H - 39100 Bolzano
- b) Compilazione del questionario messo a disposizione sull'apposita piattaforma ed accessibile al link <https://laborfonds.segnalazioni.net/>
- c) Dichiarazione rilasciata verbalmente, attraverso sistemi di messaggistica vocale accessibili al link <https://laborfonds.segnalazioni.net/> ad un componente dell'O.d.V. ovvero, su richiesta della persona segnalante sempre al medesimo link, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole e successivamente messa a verbale.

L'O.d.V., in caso di segnalazioni non anonime, è tenuto a:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante potendo richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la Segnalazione risulti fondata, l'O.d.V. provvederà, in relazione alla natura della Segnalazione e ai profili di illiceità riscontrati, a:

- comunicare l'esito dell'accertamento agli organi collegiali e alla Funzione di Revisione interna;
- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

La Segnalazione effettuata in forma anonima deve contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. In particolare, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi: circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; descrizione del fatto; nome e cognome, oppure ogni altra indicazione utile ad identificare gli/l'autori/e del fatto che viene segnalato, nonché eventuali altri soggetti coinvolti; eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto.

Si incoraggiano comunque i Segnalanti a non effettuare Segnalazioni in forma anonima, al fine di facilitare l'eventuale attività di investigazione. L'O.d.V. e il Fondo assicurano la massima protezione dei dati e riservatezza dei *Whistleblower* e contrastano qualsiasi ritorsione nei confronti di chi segnala presunte violazioni.

9.2. Canale di Segnalazione esterno

L'Autorità competente per le Segnalazioni esterne è l'ANAC. È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- e) laddove il gestore delle segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (perché, ad esempio, segnalante e gestore coincidono)

Con la riforma introdotta dal D.Lgs. 24/2023, è stato attribuito all'ANAC il potere/dovere di adottare le linee guida relative alle procedure per la presentazione e gestione delle Segnalazioni esterne. La procedura ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) è riesaminata periodicamente, almeno una volta ogni tre anni.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta tramite piattaforma informatica messa a disposizione dall'ANAC o in forma orale attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale, oppure, se la persona lo richiede, anche attraverso un incontro in presenza fissato entro un termine ragionevole.

L'ANAC deve:

- a) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della Segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento (salvo esplicita richiesta contraria del Segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la tutela della riservatezza del Segnalante);
- b) mantenere interlocuzioni con il Segnalante e richiedere eventuali integrazioni;
- c) svolgere l'istruttoria anche mediante audizioni e acquisizioni di documenti;
- d) dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- e) comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle Segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le

istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione Europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

L'ANAC potrà applicare al responsabile le sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro nei casi in cui vengano commesse ritorsioni o quando viene accertato che una Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro nel caso in cui ANAC accerti che non sono stati istituiti canali di Segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni o queste non siano adeguate;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

9.3 Modalità delle Segnalazioni ai sensi dell'art. 5 bis, comma 5, D.Lgs. n. 205/05

I Responsabili delle Funzioni Fondamentali qualora rilevino nell'esercizio della propria attività che il Fondo non soddisfa, ad esempio, un requisito legale significativo e/o che sia commessa una violazione significativa della legislazione, dei regolamenti o delle disposizioni amministrative applicabili al Fondo, provvedono a darne pronta comunicazione agli Organi del Fondo e all'O.d.V., tenuto anche conto di quanto previsto, rispettivamente, nell'ambito delle *Policy* in materia di Gestione del Rischio e di Revisione Interna tempo per tempo adottate dal Fondo.

Il Consiglio di Amministrazione segnala all'O.d.V. le azioni correttive intraprese in seguito alla ricezione della summenzionata comunicazione da parte delle Funzioni Fondamentali, o l'eventuale diniego motivato di adottare azioni correttive.

Se l'Organo al quale sono state trasmesse le risultanze e le raccomandazioni di cui sopra non intraprende azioni correttive adeguate e tempestive, il Responsabile della Funzione Fondamentale coinvolta comunica quanto rilevato alla COVIP. Le Segnalazioni trasmesse alla COVIP ai sensi dell'art 5 bis comma 5 del D.Lgs. 252/2005 vengono inoltrate senza ritardo anche all'O.d.V. per le attività di competenza.

9.4 Divulgazione pubblica

Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica (i.e. rende «di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone») beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) Il 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;
- b) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il 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.

Il Segnalante beneficerà delle tutele solo se, al momento della Segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

10. Responsabilità del Whistleblower

La Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *Whistleblower*, compresi anche i Responsabili delle Funzioni Fondamentali che effettuino le comunicazioni di cui all'art. 5-bis del D.Lgs. 252/2005 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 della presente Procedura, 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 dell'istituto oggetto della Procedura. Resta inteso che il Fondo potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

11. Gestione delle Segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle Segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento.

11.1. Ricezione: l'O.d.V. riceve le Segnalazioni direttamente dal Segnalante mediante l'apposito sistema informatico dedicato di cui al precedente paragrafo 9, per posta o verbalmente.

11.2. Istruttoria ed accertamento: nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza l'O.d.V. valuta le Segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne del Fondo per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di Segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della Segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la Segnalazione o richiedendo al Fondo di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG. L'O.d.V. deve segnalare al Collegio dei Sindaci l'apertura dell'analisi preliminare.

L'O.d.V. provvederà a:

- a) alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati della valutazione al Consiglio di Amministrazione del Fondo, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub c);
- c) verificare, unitamente al Collegio dei Sindaci, alla Funzione di Gestione del Rischio ed alla Funzione di Revisione Interna, eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa. Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

O.d.V. e Collegio dei Sindaci si impegnano al pieno rispetto dei principi stabiliti nel Codice Etico. Il Collegio dei Sindaci, in caso di denunce riguardanti il bilancio, la contabilità, i controlli interni e la revisione contabile, può richiedere ulteriori approfondimenti al Direttore Generale, oltre che – se del caso – alla Funzione di Gestione del Rischio ed alla Funzione di Revisione Interna.

All'O.d.V. è demandata un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti: nel corso delle verifiche l'O.d.V. può avvalersi del supporto delle Aree/Funzioni/Uffici del Fondo di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e – laddove possibile – l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

L'O.d.V. provvede a:

- rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante potendo richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

All'esito della fase di verifica, l'O.d.V. predisponde una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola con il Consiglio di Amministrazione, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela del Fondo.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'O.d.V. unitamente alle relative motivazioni.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'O.d.V. abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'O.d.V. procede senza indugio alla comunicazione della Segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Sindaci. L'O.d.V. riferisce con periodicità almeno annuale sulle eventuali Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività di indagine al Consiglio di Amministrazione.

12. Archiviazione della documentazione

L'O.d.V. è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una "directory" protetta con accesso consentito ai soli soggetti espressamente autorizzati dall'O.d.V..

In caso di Segnalazioni prodotte in evidente malafede, in coerenza con quanto enunciato nei paragrafi precedenti della Procedura, l'O.d.V. si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati. I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'O.d.V. ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'O.d.V. stesso.

13. Limiti della tutela - responsabilità del Segnalante

La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito interno, operando sostanzialmente in ambito disciplinare ed all'interno del rapporto di lavoro.

Le tutele di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 1 della Legge 179/2017, non sono invece garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Qualora a seguito degli accertamenti interni effettuati dall'O.d.V., la Segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, l'O.d.V. segnala l'esito degli accertamenti, al Collegio dei Sindaci, e al Consiglio di Amministrazione per i provvedimenti di competenza, anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del Segnalante.

14. Disposizioni finali

La presente Procedura sarà sottoposta a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti del Fondo e di tutti gli altri soggetti interessati.

Per quanto non previsto nella presente Procedura, si rinvia alle fonti normative richiamate in premessa.

15. Pubblicità

Come previsto al precedente paragrafo 4, la presente Procedura, unitamente al Modulo di segnalazione di condotte illecite è pubblicata sul sito internet del Fondo www.laborfonds.it.

AII. 1: MODULO DI SEGNALAZIONE

Richiamata la "Whistleblowing policy - Procedura per la segnalazione di illeciti, coloro i quali intendano segnalare situazioni di comportamento illecito o irregolare di cui siano venuti a conoscenza possono utilizzare il presente Modulo al fine di presentare la relativa Segnalazione, ferma restando la possibilità di utilizzare il sistema informatico di seguito specificato e raggiungibile via internet.

Gli autori delle Segnalazioni sono preservati da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione in ambito professionale e ne viene garantita la riservatezza dell'identità nei limiti previsti dalla legge ovvero determinati dalla necessità di tutela del Fondo.

Le Segnalazioni ricevute, e l'opportunità di azioni conseguenti sono valutate ascoltando, se necessario, l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la Segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della Segnalazione.

In caso di Segnalazioni prodotte in evidente malafede, il gestore della segnalazione (per Laborfonds l'O.d.V.) si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

È sanzionato l'utilizzo della Segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o intimidazione.

La segnalazione può essere inviata all'Organismo di Vigilanza tramite:

- compilazione del questionario messo a disposizione sull'apposita piattaforma ed accessibile al link <https://laborfonds.segnalazioni.net/>

oppure

- Nota/lettera a mezzo del servizio postale in busta chiusa recante la dicitura "NON APRIRE – DA CONSEGNARE AL PRESIDENTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA" all'indirizzo di posta ordinaria:

Organismo di Vigilanza c/o FONDO PENSIONE LABORFONDS, Piazza delle Erbe, 2 - 38122 Trento
Organismo di Vigilanza c/o FONDO PENSIONE LABORFONDS, Via Andreas Hofer, 3H - 39100 Bolzano

- Dichiarazione rilasciata verbalmente, attraverso sistemi di messaggistica vocale accessibili al link <https://laborfonds.segnalazioni.net/> ad un componente dell'O.d.V. ovvero, su richiesta della persona segnalante sempre al medesimo link, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole e successivamente messa a verbale.

Dati del Segnalante

NOME E COGNOME	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
INDIRIZZO	
E.MAIL	
TEL./CELL.	

Dati e informazioni sulla violazione segnalata

LUOGO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
AREA A CUI PUÒ ESSERE RIFERITO IL FATTO	

Descrizione sintetica del fatto oggetto della Segnalazione

--

Autore/i del fatto

1.
2.

Eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo

1. 2.

Eventuale documentazione a corredo della Segnalazione

1. 2.

Allegare alla segnalazione copia di un documento di riconoscimento del Segnalante ed eventuale documentazione a corredo della Segnalazione.

Il Segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000.

Il Segnalante dichiara di aver preso visione dell'informativa relativa al trattamento dei dati personali (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo n. 2016/679), Allegato 2 alla "*Whistleblowing policy - Procedura per la segnalazione di illeciti*".

Luogo e data

Firma

Segue allegato 2

ALL. 2: INFORMATIVA RELATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI FORNITI CON IL MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTE CONDOTTE ILLECITE E IRREGOLARITÀ AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO UE 2016/679

Il "*Fondo Pensione Laborfonds*", in qualità di Titolare del trattamento, la informa ai sensi dell'art. 13 Regolamento UE n. 2016/679 (in seguito anche "GDPR") che:

1. Chi è il Titolare del Trattamento?

Titolare del trattamento è il *Fondo Pensione Laborfonds - Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino-Alto Adige* (in seguito, "Laborfonds" o il "Fondo" o il "Titolare del trattamento" o il "Titolare"), con sede legale a Bolzano, Via Andreas Hofer, 3H iscritto all'albo dei fondi pensione al numero 93, C.F. 94062990216 a cui lei potrà rivolgersi per far valere i suoi diritti. Di seguito si elencano le informazioni di contatto del Titolare:

- Indirizzo: Bolzano (Via Andreas Hofer, 3H) o sede di Trento (Piazza delle Erbe, 2)
- PEC: laborfonds.pec@actaliscertymail.it
- Indirizzo mail: legale@laborfonds.it

2. Chi sorveglia l'osservanza della normativa sui dati personali?

(Responsabile della Protezione dei Dati)

Responsabile della Protezione dei Dati è Agostino Oliveri di Sicurdata S.r.l.. Si elencano di seguito le informazioni di contatto del Responsabile della Protezione dei Dati:

- Telefono: + 39 055 750 808
- Fax: + 39 055 750 808
- Indirizzo: Via Ernesto Codignola, 10/a – 50018 Scandicci (FI)
- PEC: sicurdatasrl@pec.opendata.com
- Indirizzo mail: a.oliveri@opendata.it

3. Quali sono i dati personali acquisiti?

(Dati personali raccolti e natura dei dati trattati)

I dati da acquisire possono essere dati comuni o particolari. Sono dati comuni quelli anagrafici e identificativi quali, a titolo esemplificativo: cognome, nome, data di nascita, residenza, abitazione, codice fiscale, Sono dati particolari quelli descritti dall'art. 9 RGPD (a titolo esemplificativo e non esaustivo: dati relativi alla salute, dati che rivelino le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche).

4. Dove vengono raccolti i dati personali?

(Fonte dei dati personali)

I dati personali in possesso del Fondo sono raccolti mediante la compilazione del Modulo di segnalazione o secondo quanto indicato nell'apposita procedura di segnalazione di presunte disponibile sul sito internet www.laborfonds.it.

5. Per quali finalità e in che modo vengono trattati i dati personali?

(Finalità del trattamento e modalità del trattamento)

I dati personali degli interessati saranno trattati per le finalità connesse alla gestione, da parte dell'Organismo di Vigilanza del Fondo, della procedura di segnalazione di presunte irregolarità ai sensi del D. Lgs. 24/2023, recante "*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.*", e per adempiere agli obblighi previsti dalla legge, dai regolamenti o dalla normativa comunitaria, nonché da disposizioni impartite da pubbliche autorità a ciò legittimate o da organi di vigilanza a cui il Fondo è soggetto.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 del RGPD, i dati personali di cui il Fondo viene a conoscenza ai fini della presente procedura dovranno essere:

- trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato;
- raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con le finalità per cui i dati sono trattati;
- adeguati e pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
- esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per i quali sono stati trattati;

- conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco temporale non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita o distruzione o dal danno.

6. Quali sono i presupposti che autorizzano Laborfonds a trattare i dati personali?

(Base Giuridica del trattamento)

La base giuridica del trattamento è l'adempimento di obblighi di legge ai sensi dell'art. 6.1 lett. (c) RGDP.

7. A chi possono essere comunicati i dati?

(Destinatari dei dati)

Destinatario dei dati personali è l'Organismo di Vigilanza di Laborfonds che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla procedura di gestione delle segnalazioni (*Whistleblowing*) adottata dal Fondo, è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Nella fase di accertamento della fondatezza della segnalazione, laddove si renda necessario per esigenze connesse alle attività istruttorie, i dati personali potranno essere inoltrati ad altre Aree/Unità/Funzioni del Fondo. In tale ipotesi, i richiamati doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza dell'identità del Segnalante graveranno su chi sia stato coinvolto a supporto dell'Organismo di Vigilanza.

I dati personali potranno essere rivelati al Direttore Generale e/o all'incolpato esclusivamente nei casi in cui vi sia il consenso espresso del Segnalante ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Sussistendone gli estremi, i dati personali potranno essere comunicati anche a soggetti terzi, ricompresi nelle seguenti categorie:

- a) Consulenti (Studi Legali, ecc.)
 - b) Società incaricate dell'amministrazione e gestione del personale, della conservazione dei dati personali dei dipendenti, dello sviluppo e/o esercizio dei sistemi informativi a ciò dedicati
 - c) Istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia, Agenzie investigative.
- In ogni caso, i dati personali non saranno oggetto di diffusione.

8. Trasferimento dei dati personali al di fuori dell'Unione Europea

(Trasferimento dei dati all'estero)

I dati personali possono essere trasferiti, sempre per le medesime finalità, verso Paesi dell'Unione Europea e verso Paesi terzi rispetto all'Unione Europea. Il trasferimento dei dati al di fuori dell'Unione Europea avverrà solo verso soggetti che garantiscano un adeguato livello di protezione del trattamento e verso Paesi per i quali le competenti Autorità hanno emesso una decisione di adeguatezza e verso soggetti che hanno fornito idonee garanzie al trattamento dei dati attraverso adeguati strumenti normativi/contrattuali quali ad esempio la sottoscrizione di clausole contrattuali standard.

9. Non si effettuano profilazioni

(Processo decisionale basato sul trattamento automatizzato)

Laborfonds non effettua alcun processo decisionale basato su un trattamento automatizzato dei dati personali dell'interessato.

10. Per quanto tempo Laborfonds conserva i dati personali?

(Periodo di conservazione dei dati)

I dati saranno conservati per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della Segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione. Successivamente, tali dati saranno distrutti (diritto all'oblio) o resi in forma anonima (pseudonimizzazione) se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

11. Perché è necessario trasmettere i dati a Laborfonds?

(Natura del conferimento)

Il conferimento dei dati del Segnalante è obbligatorio nella "segnalazione nominativa". Un eventuale rifiuto al conferimento dei dati nella "segnalazione nominativa" rende impossibile seguire l'iter della procedura descritta nella "Whistleblowing policy - procedura segnalazione di illeciti all'Organismo di Vigilanza". Il conferimento dei dati del Segnalante è facoltativo nella "segnalazione anonima"; tuttavia l'applicazione della procedura di segnalazione sarà possibile solo qualora le segnalazioni siano adeguatamente circostanziate e

rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

12. Quali sono i diritti come interessato del trattamento?

(Diritti dell'interessato)

Ai sensi degli articoli 7, 15, 16, 17, 18, 20, 21 e 22 del Regolamento UE n. 2016/679, in qualità di interessato Lei ha diritto di ottenere la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati che la riguarda ed in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati e alle seguenti informazioni concernenti l'indicazione:

- a) delle finalità del trattamento;
- b) delle categorie di dati personali in questione;
- c) dei destinatari o delle categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di Paesi terzi o organizzazioni internazionali;
- d) quando possibile, del periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
- e) di tutte le informazioni disponibili sull'origine dei dati qualora essi non siano raccolti presso l'interessato;
- f) dell'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione.

Ha, inoltre:

- g) il diritto di ottenere dal Titolare del trattamento la rettifica dei dati personali inesatti che la riguardano senza ingiustificato ritardo;
- h) il diritto di ottenere dal Titolare del trattamento la cancellazione ("diritto all'oblio") dei dati personali che la riguardano senza ingiustificato ritardo;
- i) il diritto di ottenere dal Titolare del trattamento la limitazione del trattamento;
- j) il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali;
- k) il diritto di ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che la riguardano;
- l) il diritto di revocare il suo consenso in qualsiasi momento;
- m) il diritto di proporre reclamo a un'Autorità di controllo;
- n) il diritto di essere informato dell'esistenza di garanzie adeguate, qualora i dati personali siano trasferiti a un Paese terzo o a un'organizzazione internazionale;
- o) il diritto di ottenere una copia dei dati oggetto del trattamento.

Per esercitare tali diritti può rivolgersi al Titolare o al Responsabile della Protezione dei Dati ai punti di contatto indicati al paragrafo 1 - Titolare del Trattamento, inoltrando apposita richiesta mediante lettera raccomandata, fax e/o posta elettronica.