



Caforio S.r.l.

Procedura sulla presentazione e gestione delle segnalazioni di cui alla normativa in materia di *whistleblowing*

Indice

1. Premessa.....	4
2. Normativa di riferimento.....	5
3. Soggetti che possono segnalare.....	6
4. Oggetto delle segnalazioni.....	7
5. Destinatario delle segnalazioni	8
6. Modalità di segnalazione.....	9
7. Gestione della segnalazione	10
8. Contenuti della segnalazione	11
9. Tutela del <i>whistleblower</i>	12
10. Sistema sanzionatorio.....	15
11. Adozione e aggiornamento periodico della procedura.....	16

1. Premessa

Il *whistleblowing* è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto (anche esterno alla Caforio – di seguito, la “**Società**”), operante per conto della (o comunque legato alla) Società, può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la medesima Società.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quindi quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito o da un'irregolarità (tra quelli elencati dalla normativa vigente) perpetrati nello svolgimento dell'attività aziendale, permettendo di affrontare le relative criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

Resta inteso che perseguire l'obiettivo di fare emergere criticità o situazioni di illecito di cui si abbia avuto conoscenza “*nell'ambito del contesto lavorativo*” non significa, né presuppone, che il dipendente, il collaboratore o altro soggetto segnalante sia tacitamente o implicitamente autorizzato a svolgere azioni di “*indagine*”, soprattutto se improprie o illecite, per raccogliere prove di illeciti nell'ambiente di lavoro.

Lo scopo della presente procedura è quindi, anche attraverso indicazioni operative, quello di disciplinare formalmente il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa applicabile, nonché le tutele accordate al segnalante ed ai soggetti ad egli collegati ai sensi della normativa di legge e aziendale applicabile.

La presente procedura è pubblicata sul sito *internet* della Società e resa conoscibile ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 comma 1 *lett. e)* del D.Lgs. n. 24/2023.

2. Normativa di riferimento

La Legge del 30 novembre 2017, n. 179, recante “*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*”, nel disciplinare il sistema di tutela per i lavoratori appartenenti al settore pubblico e privato che segnalano un illecito di cui abbiano avuto conoscenza durante il lavoro, aveva aggiunto tre nuovi commi all’art. 6 (comma 2-bis, 2-ter e 2-quater) del Decreto 231/2001, introducendo, anche per il settore privato, talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione e tutela della riservatezza del segnalante ecc.) nei confronti dei soggetti apicali e dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione (di seguito, il “**Modello**”), di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio.

Successivamente, nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, è stato pubblicato il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali, che ha esteso l’ambito oggettivo e soggettivo (come di seguito esposto) di applicazione della normativa di riferimento, nonché l’ambito di tutela del segnalante e dei soggetti ad egli collegati in relazione agli obblighi di riservatezza e ai divieti di ritorsione. Il D.Lgs. n. 24/2023 abroga l’art. 6 commi 2-ter e 2-quater del Decreto 231/2001, nonché l’art. 3 della L.179/2017.

Il D.Lgs. n. 24/2023 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. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del segnalante (c.d. *whistleblower*), in tal modo, quest’ultimo è maggiormente incentivato all’effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

La presente procedura tiene conto delle previsioni di cui alla normativa vigente, nonché alle indicazioni e dei chiarimenti forniti dalle “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”, approvate con delibera n.311 del 12 luglio 2023 e applicabili a partire dal 15 luglio 2023.

3. Soggetti che possono segnalare

I soggetti legittimati a segnalare e in favore dei quali sono applicabili le tutele previste dalla normativa vigente (tutela della riservatezza e divieto di ritorsioni), sono i seguenti:

- i lavoratori dipendenti;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti (anche non retribuiti) che svolgono la propria attività presso la Società;
- gli azionisti;
- gli assunti in periodo di prova;
- coloro che ancora non hanno ancora instaurato un rapporto giuridico con la Società e che siano venuti a conoscenza della violazione nell'ambito del processo di selezione ovvero in fasi precontrattuali del rapporto medesimo;
- gli ex dipendenti che siano venuti a conoscenza della violazione nel corso del rapporto di lavoro;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Il Decreto definisce la "persona segnalante" come: *"la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo"*.

4. Oggetto delle segnalazioni

Possono essere oggetto della segnalazione le seguenti violazioni:

1. qualsivoglia violazione dei contenuti del Decreto 231/2001;
2. violazioni del Modello 231 adottato dalla Società ovvero del Codice Etico che è parte integrante del Modello medesimo.

Le violazioni oggetto di segnalazione per rilevare devono essere conosciute nell'ambito del contesto lavorativo e devono essere potenzialmente in grado di ledere l'integrità della Società o l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

Le predette segnalazioni devono essere altresì circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

5. Destinatario delle segnalazioni

L'art. 4 comma 2 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede che: *“La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.”*

Pertanto, la normativa non individua il soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni, lasciando all'ente la possibilità di identificare il soggetto/l'ufficio preposto; al riguardo, la Società ha individuato l'Organismo di Vigilanza come soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni.

La presente procedura non è attivabile per doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni, istanze o situazioni conflittuali in genere non riconducibili a illeciti disciplinari e/o penali non previsti dalla normativa applicabile.

Valorizzando la buona fede del segnalante al momento della segnalazione, è previsto che la persona segnalante benefici delle tutele solo se, al momento della segnalazione, ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere.

La scelta dell'Organismo di Vigilanza quale gestore della segnalazione *whistleblowing* è coerente con le caratteristiche organizzative, strutturali e dimensionali della Società; infatti, alla luce delle specifiche caratteristiche della Caforio, le segnalazioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 possono avere ad oggetto atti o illeciti 231 o violazioni del sistema 231 adottato dalla Società così come previsti dal paragrafo 4 che precede.

6. Modalità di segnalazione

L'articolo 4 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede l'istituzione di appositi canali interni da parte della Società per la trasmissione delle segnalazioni che garantiscano la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e di tutte le persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione di supporto.

Pertanto, la segnalazione può essere trasmessa mediante i seguenti canali interni istituiti dalla Società:

- di persona (a fronte di apposita richiesta da parte del segnalante): tramite un incontro fissato entro un termine ragionevole o attraverso tali canali interni di segnalazione;
- tramite posta ordinaria: la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione. Entrambe devono essere poi inserite in una terza busta chiusa che rechi al suo interno la dicitura "riservata" (ad es. "riservata all'Organismo di Vigilanza") indirizzata alla sede legale della Società;
- tramite posta elettronica: invio di una *e-mail* alla casella di posta elettronica dedicata gestita dall'Organismo di Vigilanza: odv@caforioindustry.com;

Fermo restando che, nel caso in cui si utilizzi tale ultima modalità di segnalazione (tramite posta elettronica), le segnalazioni medesime saranno qualificate come ordinarie e non alla stregua di quelle rientranti nella disciplina di cui al D.Lgs. n. 24/2023 e, pertanto, non saranno assicurate le medesime misure di protezione, in particolare, in materia di tutela della riservatezza.

Restano fermi gli obblighi di riservatezza prescritti dalla normativa applicabile, il segnalante potrà anche indicare espressamente che si tratta di una segnalazione per la quale intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

I canali interni istituiti dalla Società per effettuare la segnalazione sono conformi alle indicazioni fornite dalla prassi sviluppatasi in materia e risultano essere idonei anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali della Società, nonché dell'organizzazione interna della stessa.

7. Gestione della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza riceve e gestisce le segnalazioni nel pieno rispetto di quanto al riguardo previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, anche in merito agli obblighi di tempestivo riscontro ed aggiornamento in favore del segnalante in merito alla medesima segnalazione ricevuta.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta la segnalazione, rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della medesima entro sette giorni dalla data di ricezione.

In via preliminare, l'Organismo di Vigilanza effettua una istruttoria sommaria al fine di valutare la rilevanza o meno della segnalazione (cd. prima istruttoria).

Una volta valutata la rilevanza della segnalazione procede ad avviare la seconda istruttoria più approfondita che può svolgere in autonomia oppure avvalendosi di soggetti interni all'azienda ovvero di consulenti esterni.

A tali soggetti ausiliari del gestore della segnalazione verranno comunicati solo i contenuti della segnalazione medesima. Infatti, tali soggetti non verranno a conoscenza dei dati identificativi dei soggetti coinvolti nella segnalazione se tale informazione non risulta essere necessaria allo svolgimento dell'attività di assistenza all'Organismo di Vigilanza nell'attività istruttoria.

In ogni caso, tutti i soggetti coinvolti nell'istruttoria sono tenuti a rispettare gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa applicabile e dalla presente procedura al successivo paragrafo 9.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare diligente seguito alla segnalazione e a fornire riscontro entro e non oltre 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.

In ogni fase dell'istruttoria, L'Organismo di Vigilanza può interloquire con il segnalante e richiedere, ove necessario, ulteriori informazioni o documentazione.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite per il tempo necessario al loro trattamento e comunque non oltre 5 (cinque) anni.

Infine, L'Organismo di Vigilanza assicura altresì la predisposizione di un *report* periodico sulle segnalazioni ricevute, sugli esiti delle medesime nonché sui casi di archiviazione e ne informa l'Amministratore Unico.

8. Contenuti della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire all'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la fondatezza e la ricevibilità della segnalazione.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società e/o a favore della stessa;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione che costituiscano o possano costituire un illecito o una violazione rilevante secondo quanto stabilito nel precedente paragrafo 3;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e settore in cui svolge la propria attività);
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

Si precisa che le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti (oltre che di particolare gravità) con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Rimane fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

9. Tutela del whistleblower

Obbligo di riservatezza

Le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse e, in ogni caso, come dianzi esposto, non possono essere conservate oltre i cinque anni.

L'identità del segnalante o di coloro che lo hanno assistito/agevolato nella segnalazione, i colleghi, i parenti ovvero qualsivoglia soggetto ad egli collegato e qualsiasi altra informazione da cui possono evincersi direttamente o indirettamente tali identità, in nessun caso, possono essere rilevate, salvo il consenso scritto del segnalante medesimo, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

I predetti dati o informazioni vengono protetti in ogni fase del trattamento della segnalazione.

Nell'ambito dell'attività di gestione delle segnalazioni, i dati personali devono essere trattati in conformità alle previsioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"), nel D.Lgs. n. 196/2003 ("*Codice in materia di protezione dei dati personali*"), nonché del D.Lgs. n. 51/2018 ("*Attuazione della Direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti ai fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio*").

Con specifico riferimento all'obbligo di riservatezza, si applica una causa di esclusione della responsabilità di natura civile, penale e amministrativa, in favore del responsabile nel caso in cui lo stesso abbia rivelato o diffuso (in assenza della predetta espressa autorizzazione) informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali ovvero abbia rivelato o diffuso informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, qualora al momento della rilevazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che tale divulgazione fosse necessaria per svelare la violazione e non travalicasse tale scopo.

È esclusa l'operatività della predetta causa di esclusione della responsabilità nei casi in cui venga effettuata la rivelazione o diffusione non autorizzata delle seguenti categorie di informazioni: (i) informazioni classificate; (ii) segreto professionale forense o medico; (iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e anche se conseguenti alla stessa, salvo il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

Anche, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.; nell'ambito del procedimento dianzi alla Corte

dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso scritto e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Divieto di ritorsioni

Sono vietati atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante ovvero di coloro che lo hanno assistito nella segnalazione, dei colleghi, dei parenti, nonché di qualsivoglia soggetto ad egli collegato per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i predetti soggetti non possono essere sanzionati, licenziati, demansionati, revocati, sostituiti trasferiti o sottoposti ad alcuna misura che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia o alla segnalazione, nonché ad una serie di altre gravi condotte afflittive, come ad esempio la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici e azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari anche in termini di perdita reddituale o di opportunità.

Inoltre, sono vietate le condotte di ostacolo alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è in ogni caso nullo, ai sensi dell'art. 2103 c.c., ed è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari ovvero alle predette misure discriminatorie o ritorsive successive alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le sopra menzionate tutele si applicano, oltre che in favore dei soggetti di cui al paragrafo 3 che precede, anche:

- ai facilitatori ossia coloro che hanno assistito il segnalante nella segnalazione ovvero che lo hanno agevolato;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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 all'autorità giudiziaria o contabile 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 della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

10. Sistema sanzionatorio

Sono previste le seguenti sanzioni (che sono formalizzate anche nel Modello adottato dalla Società):

- nei confronti del segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano false e/o infondate;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o dei soggetti ad egli collegati (violazione del divieto di ritorsione o violazione dell'obbligo di riservatezza posto a tutela di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione) ovvero nei confronti di chi pone in essere condotte di ostacolo alla segnalazione.

Qualora a seguito di verifiche interne, una segnalazione concernente la commissione di un illecito o di una violazione risulti priva di fondamento, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, in caso di esito positivo, l'organo amministrativo adotterà provvedimenti e/o azioni disciplinari previste dal CCNL applicabile ovvero dai contratti vigenti e dalla legge applicabile nonché, ricorrendone i presupposti o le ragioni, alle denunce penali nei confronti del segnalante, salvo che quest'ultimo non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione. In caso di abuso o falsità della segnalazione resta infatti ferma ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante o dei soggetti coinvolti nella segnalazione ovvero il compimento di atti ritorsivi nei confronti del segnalante o dei soggetti ad egli collegati (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo) è fonte di responsabilità contrattuale e/o disciplinare ai sensi dei contratti vigenti e della legge applicabile, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge e la nullità dell'eventuale atto ritorsivo posto in essere.

Qualora i componenti dell'Organismo di Vigilanza si rendano responsabili della violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante, tale violazione potrà comportare, a seconda della gravità della violazione, un richiamo per iscritto da parte dell'organo amministrativo oppure la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni, anche tenuto conto di quanto previsto nelle lettere di incarico o negli accordi disciplinanti il relativo rapporto.

In aggiunta alle predette sanzioni disciplinari, l'ANAC potrà sempre irrogare le sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023 a cui si rimanda.

11. Adozione e aggiornamento periodico della procedura

Per tutto quanto non espressamente previsto dalla presente procedura si rimanda a quanto prescritto dalla normativa vigente.

La procedura viene periodicamente aggiornata nei seguenti casi:

- modifiche interne ed organizzative in relazione alla gestione delle varie fasi della segnalazione e ai soggetti coinvolti;
- modifiche strutturali, organizzative e dimensionali della Società che rendano opportuna una revisione della presente procedura al fine di istituire un sistema di *whistleblowing* maggiormente idoneo ed efficace alla luce dei mutamenti aziendali intervenuti;
- interventi legislativi in materia che modificano la previgente normativa.

In ogni caso, qualora intervengano nuove disposizioni legislative in materia di *whistleblowing* queste si intendono fin da ora recepite così come si intende qui recepita ogni altra norma al riguardo vigente ai sensi della disciplina di volta in volta applicabile.