



PROCEDURA WHISTLEBLOWING per CIESSECI SPA

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La presente procedura è volta a disciplinare le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti in ambito aziendale.

Nello specifico, tale documento individua appositi canali informativi interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni nonché di sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie, ritorsive o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D. Lgs. 165/2001, l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) ha emanato la Determinazione n. 06/2015 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", che fornisce, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti, come previsto dal citato art. 54-bis.

Successivamente, ad ulteriore tutela dei "whistleblowers", in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. 179/2107 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", il cui art. 1 ha modificato l'art. 54-bis sopracitato.

Da ultimo, il legislatore ha emesso il D. Lgs. n. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio 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.

2. DEFINIZIONI

a. Whistleblower / segnalante:

Lavoratori subordinati:

- Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio.
- Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società, ivi compresi i:

- Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.
- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).
- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (c.d. "etero-organizzazione").



Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la società e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti la società che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.

Azionisti persone fisiche che detengono azioni della società.

Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la società. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti del Consiglio di Amministrazione, anche senza incarichi esecutivi.

Si precisa che i soggetti di cui sopra possono effettuare una segnalazione in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, oltre che durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

b. **Violazioni:** comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai 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 o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori precedentemente indicati.

Al riguardo, si rinvia al paragrafo 4 attinente l'oggetto della segnalazione.

c. **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione, nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

d. **Segnalazione:** comunicazione, scritta o orale, di informazioni di violazioni.

e. **Segnalazione interna:** comunicazione, scritta o orale, delle informazioni di violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna.

f. **Segnalazione esterna:** comunicazione scritta delle informazioni di violazioni presentate tramite il canale di segnalazione di ANAC.

g. **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

h. **Facilitatore:** 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. La norma, utilizzando il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante. Inoltre, si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

- **Persona coinvolta:** persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna o nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata.

- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in



ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante un danno ingiusto, in via diretta o indiretta.

Elenco a carattere non tassativo:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) ritorsione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

i. Soggetti del settore privato:

- soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato;
- soggetti che adottano Modelli di organizzazione, gestione e controllo, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui sopra.

3. INTRODUZIONE AL WHISTLEBLOWING

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

La Società, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business e con l'ottica di garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della Società, ha implementato e messo a disposizione dei soggetti segnalanti **MY WHISTLEBLOWING**, un sistema interno di segnalazione delle violazioni per consentire al proprio personale di segnalare gli atti o fatti che possano costituire condotte illecite.

La legge sul Whistleblowing individua:

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

La normativa definisce inoltre:

BRICCOOK

- gli aspetti di tutela del dipendente che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di non ritorsione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare 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.

Nella legge si ribadisce inoltre che la segnalazione di condotte illecite, di cui il dipendente/segnalante siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, debba essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La Società potrà, ove ritenuto opportuno, estendere - comunque nei limiti dell'applicabilità della stessa - la presente procedura anche a soggetti terzi che non siano dipendenti della Società.

4. OGGETTO

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, a fronte di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Devono formare oggetto di segnalazione la commissione o la tentata commissione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o comportamenti non conformi (violazioni) ai principi, alle prescrizioni, ai valori etici ed alle regole comportamentali sanciti nel Regolamento Interno e nelle procedure aziendali della Società o illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- assunzione di un dipendente in violazione della procedura aziendale
- indebita autorizzazione e successivo rimborso spese ai dipendenti in violazione della procedura aziendale
- accessi indebiti ai dispositivi informatici aziendali
- episodi di corruzione non conosciuti dalla società (dare o promettere denaro in cambio di un'utilità)
- corruzione attiva e/o passiva e cattiva amministrazione, abuso o eccesso di potere
- reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio
- violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti)
- promessa o dazione di denaro, beni o servizi
- altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti o azioni suscettibili di creare un danno all'immagine di Ciesseci spa

Nel campo di applicazione della procedura **non** sono invece ricomprese:

- ❖ segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- ❖ segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.



Le segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti. È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose
- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose
- l'invio di segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato

5. OBIETTIVI

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

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

6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Canale di Segnalazione interno

Le segnalazioni devono essere indirizzate, per tutelare la riservatezza del segnalante, tramite accesso alla piattaforma online **My Whistleblowing**.

L'invio attraverso la piattaforma può avvenire con o senza registrazione. In entrambi i casi il canale è idoneo ad assicurare la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge, e consente una comunicazione riservata tra segnalante e Responsabile Ufficio Risorse Umane. La stessa è accessibile sia nell'Intranet aziendale Portale HR sezione Comunicazioni Aziendali, sia nel sito internet della società a piè di pagina.

Tutte le segnalazioni ricevute saranno prese in carico e gestite dal Responsabile Ufficio Risorse Umane, salvo quelle inerenti il suo stesso ufficio le quali saranno direttamente reindirizzate dalla piattaforma alla Direzione Amministrativa.

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Direzione Risorse Umane/Gestore per tutte le aree aziendali
- Direzione Legale;
- Direzione Amministrativa/Gestore per le Risorse Umane
- Direzione Rete Punti Vendita;
- Direzione Commerciale e Marketing

Canale di Segnalazione esterno

Fermo restando l'utilizzo in via prioritaria del canale di segnalazione interno Whistleblowing, permangono i canali esterni già esistenti alla data dell'entrata in vigore della nuova normativa che possono essere contattato solo al ricorrere di certe condizioni.

I canali di segnalazione esterna sono:

- ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile



I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- 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 richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona 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.

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

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

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

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

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

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

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate¹, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni

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



relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

8. Gestione delle segnalazioni

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

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

a. Protocollazione e custodia

Il Software riceve la segnalazione dal segnalante, e prevede una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

b. Istruttoria

La segnalazione viene ricevuta da parte del Responsabile HR/Responsabile Amministrativo che la prende in carico e fa partire la fase istruttoria preliminare.

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

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

c. Investigazione e comunicazione dell'esito

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

L'investigazione ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Di ogni investigazione, il Responsabile HR/Responsabile Amministrativo prepara un report finale contenente almeno:

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

All'esito dell'attività istruttoria, il Responsabile Ufficio Risorse Umane / Responsabile Amministrativo fornisce riscontro al segnalante 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 la segnalazione risulti fondata, il Responsabile HR/Responsabile Amministrativo attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive. È compito di tutti i dipartimenti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.



Con cadenza semestrale, gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti all'Amministratore Delegato per presa visione e per la condivisione di eventuali azioni a tutela della Società.

d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati solo ed esclusivamente in formato digitale, tramite il Software.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 10 anni dalla data di chiusura delle attività.

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

9. La tutela del segnalante

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

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

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

a. La tutela della riservatezza del segnalante

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso espresso dello stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della presente procedura.

Si precisa che il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo dello stesso ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto ai sensi dell'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. L'identità può essere rivelata, invece, al responsabile della funzione aziendale che si occupa del procedimento disciplinare nonché allo stesso segnalato solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. 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, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di scritti difensivi. In tal caso, è dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), L. 241/1990 s.m.i..

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, deve essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Si precisa, infine, che la tutela della riservatezza è garantita anche a:

- facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità che l'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica.

b. Il divieto di ritorsioni nei confronti del segnalante

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione ossia qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante un danno ingiusto, in via diretta o indiretta.

Per misure ritorsive s'intendono, a titolo esemplificativo, così come indicato anche nel paragrafo "definizioni", le azioni disciplinari ingiustificate, i demansionamenti senza giustificato motivo ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili e danni, anche alla reputazione della persona, sui social media.

Il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'ANAC secondo le modalità indicate dal canale di segnalazione esterna.

La Società si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiamo presentato segnalazione in conformità alla presente procedura.

Le misure di protezione del segnalante si applicano alle persone che al momento della segnalazione o alla divulgazione pubblica:

- avevano fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere; non rileva, invece, la certezza circa l'effettivo accadimento dei fatti segnalati;
- avevano fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate rientrassero nell'ambito oggettivo sopra esplicitato.

Il segnalante può beneficiare delle misure di protezione in relazione a ritorsioni patite a seguito della segnalazione, solo se, oltre alle condizioni di cui sopra, vi è uno stretto collegamento tra segnalazione e divulgazione pubblica, da un lato, e comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dall'altro.

Nessuna rilevanza assumono i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone ad effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia.

La protezione prevista in favore del segnalante in caso di ritorsioni non trova applicazione, invece, nei casi in cui nei suoi confronti è stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia o la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave; oltre che per tutti i casi in cui sussista una responsabilità del segnalante così come descritta al paragrafo 11.

In difetto delle condizioni sopra enunciate, la tutela da ritorsioni non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi dal segnalante che lo hanno assistito nella segnalazione (facilitatore, colleghi di lavoro ...)



10. Responsabilità del segnalante e infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Al termine della fase di investigazione e a chiusura di ogni istruttoria infatti, la funzione HR valuta l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento nonché ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

Il segnalante risponde in sede penale per i reati di diffamazione o calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia oltre che in sede civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione a proprio vantaggio della presente disciplina.

Inoltre, nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione se ne terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare nel caso specifico.

11. Diffusione ed attuazione della procedura, disposizioni finali

La Direzione Risorse Umane ha il compito di assicurare l'attuazione e la diffusione della presente procedura a tutti i destinatari mediante l'affissione cartacea nella bacheca aziendale, pubblicazione sul sito internet aziendale, pubblicazione sul Portale HR, formazione specifica e contrattualistica aziendale con rinvio alla presente procedura.

Con riguardo ai dipendenti, La Direzione Risorse Umane si impegna a sottoporre loro la presente procedura e acquisire così evidenza della loro presa visione.

Per tutto quanto non previsto nella presente procedura, si rimanda ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla società e alle prassi e procedure aziendali in essere.

PRIVACY POLICY

relativa al trattamento dei dati personali dei soggetti che inoltrano segnalazioni tramite My Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n° 196/2003 del Codice in materia di protezione dei dati personali (di seguito, anche, il "Codice Privacy") e ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo n. 679/2016 (di seguito, anche, il "GDPR") Le forniamo la presente informativa.

IL TITOLARE DEL TRATTAMENTO.

Il titolare del trattamento dei dati è Ciesseci spa con sede in Via A. Grandi 26 a Cantù (CO) e-mail personale.ciesseci@briccook.it.

LUOGO DI TRATTAMENTO DEI DATI.

I trattamenti connessi hanno luogo in Italia e non sussiste alcuna attività di trasferimento o diffusione all'estero o in Paesi extra UE. Nessun dato viene comunicato o diffuso, salvo con finalità di rilevazione statistica e in ogni caso in modo anonimo e/o aggregato.

FINALITA' DEL TRATTAMENTO DEI DATI.

I dati personali da Lei forniti sono utilizzati al solo fine di gestire la segnalazione Whistleblowing da Lei effettuata.



DATI TRATTATI.

I dati personali trattati sono esclusivamente:

- Nome
- Cognome
- Indirizzo e-mail.

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

La base giuridica in base alla quale vengono trattati i dati personali è data dall'obbligo giuridico derivante dalle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, come modificato dalla Legge n. 179 del 2017, 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".

TEMPI DI CONSERVAZIONE

I dati personali da Lei forniti saranno cancellati entro 1 anno dalla loro raccolta.

CON CHI CONDIVIDIAMO I DATI RACCOLTI

Ai Suoi dati personali possono avere accesso i dipendenti incaricati dell'istruttoria delle segnalazioni Whistleblowing ed i membri dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001. Inoltre, considerato che le segnalazioni Whistleblowing vengono inoltrate tramite il software My Whistleblowing, ai Suoi dati personali può avere accesso anche il fornitore del predetto applicativo, nominato all'uopo responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR. Resta inteso che, in linea con il principio di tutela della riservatezza del segnalante di cui alla L. 179/2017, la condivisione dei Suoi dati personali sarà limitata allo stretto necessario al fine di garantire la Sua riservatezza.

MODALITA' DEL TRATTAMENTO.

I dati personali sono trattati sia con strumenti automatizzati che con strumenti manuali e per le finalità sopra indicate. Specifiche misure di sicurezza sono osservate per prevenire la perdita dei dati, usi illeciti o non corretti ed accessi non autorizzati.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI.

A certe condizioni Lei ha il diritto di esercitare i diritti previsti dall'art. 7, 8, 9 e 10 del Codice Privacy e dagli artt. 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 22 del GDPR e, in particolare, di chiederci:

- l'accesso ai Suoi dati personali,
- la copia dei dati personali che Lei ci ha fornito (c.d. portabilità),
- la rettifica dei dati in nostro possesso,
- la cancellazione di qualsiasi dato per il quale non abbiamo più alcun presupposto giuridico per il trattamento,
- l'opposizione al trattamento ove previsto dalla normativa applicabile
- la revoca del Suo consenso, nel caso in cui il trattamento sia fondato sul consenso;
- la limitazione del modo in cui trattiamo i Suoi dati personali, nei limiti previsti dalla normativa a tutela dei dati personali.

L'esercizio di tali diritti soggiace ad alcune eccezioni finalizzate alla salvaguardia dell'interesse pubblico (ad esempio la prevenzione o l'identificazione di crimini) e di nostri interessi (ad esempio il mantenimento del segreto professionale). Nel caso in cui Lei esercitasse uno qualsiasi dei summenzionati diritti, sarà nostro onere verificare che Lei sia legittimato ad esercitarlo e Le daremo riscontro, di regola, entro un mese.

Chiunque dovesse avere dubbi riguardanti il rispetto della politica per la tutela della privacy adottata da [-], la sua applicazione, l'accuratezza dei propri dati personali o l'utilizzo delle informazioni raccolte può contattarci tramite e-mail all'indirizzo: [-]. Tuttavia, se lo desidera, Lei potrà inoltrare i propri reclami o le proprie segnalazioni, ai sensi dell'art. 77 del GDPR, all'autorità responsabile della protezione dei dati, utilizzando gli estremi di contatto pertinenti: Garante per la protezione dei dati personali - Piazza di Monte Citorio n. 121 - 00186 ROMA - Fax: (+39) 06.69677.3785 - Telefono: (+39) 06.696771 - E-mail: garante@gpdp.it - Posta certificata: protocollo@pec.gpdp.it.



DOCUMENTI RILEVANTI

Link al Portale MY Whistleblowing →

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/cieseci>

Manuale Operativo vedi file “Manuale operativo MyWhistleblowing” contenuto nella cartella