



Mod. 12-PRY/2023

WHISTLEBLOWING POLICY

INDICE

- 1. *Introduzione***
- 2. *Chi può segnalare***
- 3. *Quando si può segnalare***
- 4. *Cosa si può segnalare***
 - 4.1 *Violazioni di disposizioni normative nazionali***
 - 4.2 *Violazioni di disposizioni normative europee***
- 5. *Come si può segnalare una violazione***
 - 5.1 *Invio segnalazione***
 - 5.2 *Ricezione***
 - 5.3 *Valutazione***
 - 5.4 *Istruttoria***
 - 5.5 *Esito ed archiviazione***
- 6. *Divulgazione Pubblica***
- 7. *Tutela del Segnalante***
- 8. *Trattamento dei dati personali***



1. INTRODUZIONE

La presente policy è stata elaborata al fine di adempiere agli obblighi di cui al D. Lgs. 24/2023 che attua la 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 delle disposizioni normative nazionali.

L'obiettivo della normativa è di regolamentare la protezione dei "Whistleblowers" (informatori) all'interno dell'Unione europea introducendo norme minime comuni di tutela e favorendo l'emersione di illeciti nei settori pubblici e privati.

Pertanto, le Organizzazioni sono chiamate a istituire dei canali interni di segnalazione utilizzabili dai lavoratori. È possibile usufruire anche di un canale esterno presso l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ma solo a determinate condizioni che saranno specificate nella policy.

Al fine di rendere più accessibile la materia è opportuno dare le definizioni oggetto della disciplina:

Whistleblower: la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Violazioni: comportamenti atti od omissioni che ledono l'interesse dell'ente privato tra cui illeciti amministrativi, contabili, civili o penali

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico

Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni

Segnalazioni interne: la comunicazione scritta od orale delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale interno

Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o chi si intende dare alla segnalazione



2. CHI PUO' SEGNALARE?

I soggetti legittimati a segnalare una violazione sono rispettivamente:

- Lavoratori subordinati
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso soggetti del settore privato
- Collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Organizzazione
- Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- Azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo, vigilanza o rappresentanza

3. QUANDO SI PUO' SEGNALARE?

È possibile effettuare una segnalazione nelle seguenti condizioni:

- Quando il rapporto giuridico è in corso
- 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
- Durante il periodo di prova
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso

4. COSA SI PUO' SEGNALARE?

4.1 VIOLAZIONI DI DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI

- Illeciti amministrativi
- Illeciti contabili
- Illeciti civili
- Illeciti penali
- Ove applicabile, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001

4.2 VIOLAZIONI DI DISPOSIZIONI NORMATIVE EUROPEE

- Illeciti nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi a settori quali prodotti e mercati finanziari, tutela dell'ambiente, protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi

Sono invece escluse dal campo di applicazione della normativa in oggetto:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate
- Violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale
- Violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali che rientrano in servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente



5. COME SI PUO' SEGNALARE UNA VIOLAZIONE?

FRT srl ha istituito un canale interno per il ricevimento delle segnalazioni. La gestione dello stesso è stata affidata all'organizzazione CS Soc. Coop. con sede legale in Via Leini 23 – 10036 Settimo T.se (TO); l'Organizzazione ha provveduto a nominare l'azienda come Responsabile Esterno ex art. 28 GDPR. È stata scelta la modalità cartacea, pertanto per poter procedere in tal senso sarà necessario seguire le indicazioni delle fasi descritte di seguito:

5.1 INVIO SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere effettuate tramite il canale interno istituito, utilizzando l'apposito modulo "CanaleInternoSegnalazione". È necessario scaricarlo e compilarlo in ogni suo campo:

- **Segnalante**
Indicare la tipologia di rapporto giuridico in corso con l'Organizzazione
- **Mansione**
Descrivere brevemente la mansione svolta per l'Organizzazione
- **Tipologia Condotta Illecita**
Indicare la categoria di illecito
- **Periodo dell'accaduto**
Indicare il periodo in cui si è verificato l'evento in oggetto e se possibile specificare la durata dello stesso
- **Altri soggetti coinvolti**
Segnalare se ci sono eventuali altri soggetti coinvolti indicando la qualifica, il ruolo e descrivendo i fatti accaduti
- **Altre aziende coinvolte**
Segnalare se ci sono eventuali altre aziende coinvolte indicando la Ragione Sociale, il ruolo e descrivendo i fatti accaduti
- **Eventuali segnalazioni già fatte**
Descrivere se per la stessa violazione sono state già effettuate delle segnalazioni precedenti ad altre autorità e l'esito delle stesse
- **Allegati**
Allegare documenti che possano configurarsi come prova a supporto della segnalazione
- **Ulteriori informazioni**
Descrivere le modalità attraverso le quali si è venuti a conoscenza

Al termine della compilazione il modulo dovrà essere trasmesso all'attenzione del Responsabile del canale al seguente indirizzo mail: ***whistleblowing@gruppocs.com***

Le segnalazioni potranno essere anche presentate in forma anonima e il Responsabile garantirà agli stessi le misure adeguate alla gestione della procedura in tale forma.

5.2 RICEZIONE

Il Responsabile della Gestione della Segnalazione, entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione, rilascerà al segnalante un avviso di ricevimento. Per dare seguito al procedimento potrà chiedere eventuali integrazioni documentali sull'accaduto.

5.3 VALUTAZIONE

Il Responsabile procederà a valutare l'ammissibilità della segnalazione avvalendosi anche dei criteri definiti dalle Linee Guida dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti-Corruzione). È importante sottolineare che il Responsabile non sostituisce il ruolo delle Autorità Pubbliche Giudiziarie, in quanto il suo compito è solo ed



esclusivamente di valutare se una segnalazione possa essere definita “whistleblowing” e quindi essere trasmessa successivamente agli Enti competenti.

Nel caso di inammissibilità il Responsabile archiverà la segnalazione.

5.4 ISTRUTTORIA

Il Responsabile, dopo aver ritenuto ammissibile la segnalazione, dovrà dare seguito alla stessa richiedendo anche integrazioni al segnalante. Qualora il Responsabile ravvisasse motivi di manifesta infondatezza della segnalazione, procederà all’archiviazione e fornirà la motivazione al segnalante.

In caso di fondatezza, il Responsabile coinvolgerà gli organi interni dell’Organizzazione e le Autorità esterne competenti.

5.5 ESITO ED ARCHIVIAZIONE

Entro tre mesi dalla data di ricevimento, il Responsabile fornirà riscontro al segnalante sull’esito dell’istruttoria specificando i motivi della scelta e delle misure da adottare per dare seguito alla segnalazione.

Sarà cura dell’Organizzazione definire le sanzioni disciplinari nei confronti del segnalato e i provvedimenti opportuni anche a seguito del procedimento instaurato dalla Autorità competenti.

Il Decreto prevede inoltre la possibilità di utilizzare il canale esterno istituito presso l’ANAC ma solo se ricorrano determinate condizioni:

- Non è prevista, nell’ambito del suo 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 alle disposizioni di cui al D. Lgs. 24/2023;
- 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 possa determinare il 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.

Questo canale è raggiungibile tramite il sito dell’ANAC <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>, la procedura sarà gestita da una piattaforma atta a garantire la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione.

6. DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 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. TUTELA DEL SEGNALANTE

Nei confronti del segnalante il Decreto definisce il divieto di subire ritorsioni, quali:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- La retrocessione di grado o la mancata promozione
- Il mutamento delle funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- Le note di merito negative o le referenze negative
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniari
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- 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
- 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
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- L'annullamento di una licenza o di un permesso
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Le misure di protezione sono garantite anche al segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato identificato, ai Facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo, agli enti di proprietà del segnalante e a persone diverse dal segnalato ma comunque implicate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica.

In caso di ritorsione subita è possibile comunicarlo direttamente all'ANAC.

È importante sottolineare nel ex art. 16 del Decreto è specificato che "Salvo quanto previsto dall'art. 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia [...] le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare".

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali effettuato ai fini della gestione della segnalazione rispetta gli obblighi di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 in conformità al Regolamento Europeo 2016/679 sulla protezione dei dati.

I dati della segnalazione saranno conservati a cura del Responsabile per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura.



C.S. Soc. Coop.
Via Leinì 23 - 10036 Settimo T.se (TO)
Telefono: 011 897.00.64 Interno 711

Saranno trattati secondo i principi di liceità, correttezza e trasparenza. Il Titolare del trattamento dei dati personali adotterà le misure tecniche e organizzative adeguate a garantirne la sicurezza e la riservatezza.

In caso di raccolta di dati non necessari alle finalità di gestione della segnalazione saranno immediatamente cancellati.

I moduli di segnalazione in formato cartaceo saranno protetti in un armadio posto sottochiave.