Carmon

# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

**INDICE**

1. CONDIZIONI GENERALI ..... 3
*Premessa* ..... 3
*Finalità della presente procedura* ..... 3
*Destinatari della procedura* ..... 4
2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA ..... 4
*Oggetto della segnalazione* ..... 4
*Contenuto della segnalazione* ..... 5
*Invio della segnalazione* ..... 6
*Ricezione della segnalazione* ..... 6
*Attività di verifica della fondatezza della segnalazione* ..... 6
3. TUTELA DEL SEGNALANTE ..... 7
4. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER ..... 8
5. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE ..... 8
ALLEGATO 1: MODULO PER LE SEGNALAZIONI ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

## 1. CONDIZIONI GENERALI

### *Premessa*

L'istituto del *Whistleblowing* (letteralmente l'atto del *soffiare nel fischietto*, dunque segnalare) è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di un'organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi un episodio di corruzione, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Lo scopo dell'istituto del *Whistleblowing* è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di danno, o anche solo di rischio, contribuendo così alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017, 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".

La Legge citata mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di irregolarità e fenomeni corruttivi, o comunque illeciti all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza le situazioni censurabili di cui vengono a conoscenza.

In data 15 marzo 2023 è entrato in vigore il D.lgs. 24/2023 con il quale è stata recepita la Direttiva UE n. 1937/2019 (c.d. "Direttiva Whistleblowing").

Il Decreto, ampliando la portata oggettiva (gli illeciti e le violazioni che possono essere oggetto di segnalazioni) e soggettiva (coloro che sono legittimati a realizzare la segnalazione, i c.d. whistleblowers), mira a colpire eventuali condotte illegittime, assicurando il buon andamento dell'ente pubblico o privato.

Lo stesso 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 ad una maggiore tutela del soggetto segnalante (c.d. whistleblower).

### *Finalità della presente procedura*

Il presente documento ha l'obiettivo di stabilire dei principi generali e chiari per disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni al fine di incoraggiare l'uso e lo sviluppo delle stesse all'interno della società per creare un ambiente corretto, privo di corruzione e conforme alle normative vigenti.

Tale procedura mira altresì ad eliminare ogni tipo di conseguenza negativa in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione fondata e circostanziata e ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante.

**Il presente documento rappresenta la procedura tassativa da seguire nel caso in cui venga effettuata una segnalazione all'interno dell'Azienda.**

L'adozione di una procedura interna di gestione delle segnalazioni, oltre a rispondere ad una richiesta normativa, è espressione di una precisa volontà e di un serio impegno dell'Azienda a farsi promotore della cultura della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oltre che di condotte illecite mostrando apertura alle segnalazioni dei dipendenti e di tutti gli altri soggetti ritenuti idonei dalla normativa in materia ad effettuare una segnalazione.

Carmon S.r.l. promuove attivamente l'istituto del *Whistleblowing* e incoraggia l'intera organizzazione a segnalare ogni possibile situazione di rischio.

### *Destinatari della procedura*

I destinatari della presente procedura sono:

- tutti i dipendenti;
- i collaboratori (compresi liberi professionisti e consulenti);
- volontari e tirocinanti (anche non retribuiti);
- gli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se svolgano tali funzioni in via di mero fatto.

## 2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA

### *Oggetto della segnalazione*

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno della Società o dell'interesse pubblico.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti 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);
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno comprese le norme riguardanti gli aiuti di Stato.

*Contenuto della segnalazione*

La segnalazione deve avere un contenuto preciso, circostanziato e sufficientemente motivato riguardo la fondatezza, che deve basarsi su elementi precisi e concordanti.

Il *whistleblower*, ossia colui che effettua la segnalazione, ha il dovere di indicare gli elementi di prova che l'hanno indotto ad effettuare la segnalazione.

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

- **<u>Cosa fare con le segnalazioni anonime?</u>**

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente, o altro soggetto che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche, solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

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

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante, né rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto contrattuale di lavoro.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali né giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale/professionale della persona a cui i fatti segnalati sono contestati.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del soggetto segnalato.

*Invio della segnalazione*

La segnalazione relativa a condotte corruttive o contrarie alla legge, o violazioni del Modello 231 e del Codice Etico può essere indirizzata:

a) al gestore esterno tramite piattaforma dedicata al seguente link: https://audit.segnalazioni-pmi.it/#/;
b) all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) al seguente link: https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/;

La segnalazione può essere, altresì, presentata con le seguenti modalità:

a) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna: in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" indirizzata gestore esterno;
b) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione (gestore esterno)

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal gestore esterno che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per Legge.

*Ricezione della segnalazione*

Una volta ricevuta la segnalazione:

- il gestore esterno svolge un'analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza e della rilevanza della segnalazione stessa;
- il gestore esterno esamina la segnalazione e conduce una sommaria attività istruttoria al fine di verificarne la fondatezza e raccogliere ulteriori elementi di prova.

*Attività di verifica della fondatezza della segnalazione*

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al gestore esterno che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il gestore esterno può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture organizzative della Società e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il gestore esterno, in relazione alla natura della violazione, potrà:

a) comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione affinché provveda all'adozione delle misure idonee in relazione alla segnalazione ricevuta;
b) nei casi opportuni, presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Il soggetto preposto alla corretta gestione della segnalazione, il gestore esterno provvederà a:

- rilasciare al segnalante apposito avviso di ricevimento, entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alla segnalazione;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 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.

## 3. TUTELA DEL SEGNALANTE

L'art. 12 del D.lgs. 24/2023 sancisce un generale obbligo di riservatezza in capo al gestore della segnalazione circa l'identità del segnalante e qualsiasi informazione da cui la stessa possa evincersi: è previsto che questi dati non possano essere rilevati senza il consenso espresso del segnalante stesso. Quindi, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale, in cui l'anonimato non è opponibile per Legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whisteblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevano, o che siano coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'Ordinamento giuridico italiano.

- **Tutela dall'accesso documentale**

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e ss.mm.ii. e dal diritto di accesso civico previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 33/2013.

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), della Legge. n. 241/90 ss.mm.ii.

- **Tutela dalle ritorsioni e discriminazioni**

Ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023 nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al gestore esterno che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione.

Ai sensi dell'art. 19 D.lgs. 24/2023, ulteriore soggetto deputato alla ricezione di eventuale notizia di discriminazione è l'ANAC.
In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.
In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

## 4. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.
Sono, inoltre, fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali 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 presente.

## 5. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il gestore esterno cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 5 anni dalla data dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Tale archivio sarà custodito ed organizzato esclusivamente dal gestore esterno.