

DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI A TUTELA DEGLI ADDETTI CHE SEGNALANO ILLECITI (“Whistleblowing”)

Rev.	Data	Descrizione	Approvazione del
1	09.09.2022	Revisione generale	Consiglio di Amministrazione il 09/09/22
2	17.11.2023	Revisione alla luce del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023	Consiglio di Amministrazione il 17/11/23

TABELLA DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Descrizione
0	21/12/2017	Prima versione del documento
1	09/09/2022	Revisione generale del Modello
2	17/11/2023	Seconda versione del documento

Sommario

PREMESSA.....	3
1. SCOPO.....	3
2. SOGGETTI INTERESSATI.....	4
3. RIFERIMENTI.....	4
1. RegISTRAZIONI.....	4
2. Definizioni.....	5
4. MODALITÀ OPERATIVE.....	8
1. Oggetto delle segnalazioni.....	8
2. Raccolta Perimetro societario.....	9
3. Invio della Segnalazione interna.....	9
4. Segnalazione esterna.....	10
5. Divulgazione pubblica.....	10
6. Ricezione e analisi della Segnalazione interna.....	11
7. Verifica preliminare.....	11
8. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare.....	12
9. Segnalazioni che superano la verifica preliminare.....	12
10. Sistema sanzionatorio.....	13
11. Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (whistleblowing).....	14
12. Archiviazione e conservazione.....	16
13. Reporting.....	16
14. Casi particolari.....	17
5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	17
6. VERIFICA E ISPEZIONE.....	19
ALLEGATO 1 – MODULO DI SEGNALAZIONE.....	20
ALLEGATO 2 – INFORMATIVA PRIVACY.....	21

PREMESSA

La Società ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata nel Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello hanno l'obbligo di Segnalare Violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, nell'ambito delle Violazioni di cui alla presente procedura, di cui siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo.

Dette Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, effettuate in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La presente procedura costituisce attuazione, all'interno della Società, delle previsioni normative in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023. Tale norma costituisce il riferimento prioritario per ogni attività di seguito contemplata.

1. SCOPO

Il presente documento ha l'obiettivo di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni, come definite al successivo capitolo 4, secondo modalità atte a garantire l'anonimato e la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante.

La Società si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni e ritorsioni coloro che abbiano effettuato, in buona fede, una Segnalazione.

Rispetto a Segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunniatorio / diffamatorio saranno attivate nei confronti del Segnalante identificatosi le misure previste nel sistema disciplinare aziendale nonché valutate appropriate azioni di tutela legale.

2. SOGGETTI INTERESSATI

Il presente documento si rivolge ai seguenti soggetti, cosiddetti Segnalanti¹:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "apicali") e
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. "sottoposti")².

3. RIFERIMENTI

- D. Lgs. 231/2001 Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società
- D. Lgs. 190/2012 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
- D. Lgs. 33/2013 Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.
- Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 di CAFC S.p.A.

1. RegISTRAZIONI

Registrazioni		Responsabile Archiviazione	Luogo di Archiviazione	Tempo di Archiviazione
Titolo	Codifica			
Riepilogo completo di tutta la documentazione relativa alla segnalazione		RPCT	Definito da RPCT	Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

1 Art.6 del D. Lgs. 231/01 aggiornato con il Disegno di Legge (C. 3365-B) B. 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 (c.d. whistleblowing).

2 Con sottoposti si intendono anche tutti coloro che operano in nome e per conto della società (fornitori, partner commerciali, finanziatori, consulenti, collaboratori e, in linea generale, tutti i soggetti esterni che intrattengono rapporti con la Società).

2. Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **"ANAC"**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, istituita con la legge n. 190/2012 è l'autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa.
- **"Attività a rischio di reato"**: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- **"CCNL"**: il Contratto Collettivo Nazionale applicabile ai dipendenti della Società.
- **"Codice Etico"**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **"Contesto lavorativo"**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 e 4 del D. Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **"D. Lgs. 231/2001"** o **"Decreto"**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **"Destinatari"**: Organi societari (*citare tutti quelli da Statuto*)³, Personale della Società, Fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli preventivi.
- **"Dipendenti"**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **"Divulgazione pubblica"**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- **"Facilitatore"**: soggetto che assiste una Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **"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

³ Ivi compresa qualsiasi persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 e 2 del D. Lgs. 24/2023 (ovvero settore pubblico e settore privato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

- **"Linee Guida"**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **"Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001"** o **"Modello"**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **"Organi Sociali"**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.
- **"Organismo di Vigilanza"** o **"OdV"**: l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **"Personale"**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti", i volontari ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società⁴.
- **"Personale Apicale"**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente e gli eventuali institori e procuratori della Società.
- **"Personale sottoposto ad altrui direzione"**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **"Persona segnalante"**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **"Persona coinvolta"**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **"Pubblica Amministrazione"** o **"P.A."**: per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
 - lo Stato (o Amministrazione Statale);
 - gli Enti Pubblici; si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla

⁴ Ai fini della normativa "whistleblowing" sono considerate anche le seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione 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 nel corso del rapporto stesso).

costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade S.p.A., AEM Milano, ecc;

- Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art. 357 c.p.);
 - Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
 - **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato e integrato in futuro).
 - **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od 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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
 - **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023;
 - **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
 - **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
 - **“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;
 - **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione;
 - **“Società”**: CAFC S.P.A.
 - **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

4. MODALITÀ OPERATIVE

1. Oggetto delle segnalazioni

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle seguenti Violazioni individuate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, ovvero:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei seguenti numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società che non rientrano nei seguenti numeri 3), 4) e 5);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero, 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;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Con specifico riferimento alle condotte di cui al numero 1) si richiamano, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;

- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

2. Raccolta Perimetro societario

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo "1. Definizioni".

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a comunicazioni di carattere commerciale o a informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023.

La presente procedura non si applica altresì alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

3. Invio della Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D. Lgs. 24/2023, che garantisce, la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione di tale canale è affidata al R.P.C.T della Società.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- in forma scritta, con modalità informatiche, tramite la piattaforma digitale di segnalazione di TeamSystem, conforme allo standard ISO 37002, alla Direttiva UE 2019/1937 e al D. Lgs. 24/2023 accessibile via web nella sezione "Altri Contenuti" dell'Amministrazione Trasparente del sito internet della Società.
- in forma scritta, attraverso posta ordinaria, all'indirizzo della Società. Per la corretta della protocollazione riservata della segnalazione a cura del RPCT è necessario che la segnalazione venga 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, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione Whistleblowing;

- in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con RPCT fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale autorizzato mediante che la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale stesso dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

4. Segnalazione esterna

Il Segnalante può altresì presentare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a) la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- b) il Segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione, del segnalato e di persone eventualmente coinvolte.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "Whistleblowing".

La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta della Persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

5. Divulgazione pubblica

Al Segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna e non è stato ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura⁵ in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- b) il Segnalante ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

⁵ Nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 5 e 8 del D.lgs. 24/2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"

- c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6. Ricezione e analisi della Segnalazione interna

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal RPCT, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

7. Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del RPCT al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il RPCT si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

Il RPCT dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare, il RPCT potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

Al termine della verifica preliminare, il RPCT può archiviare le Segnalazioni interne:

- non circostanziate;
- quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dalla Persona segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- quelle manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il RPCT:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito;
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Il RPCT non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso

espresso della Persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/03.

8. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del RPCT in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo al RPCT nella piattaforma ove è stata ricevuta e delle stesse viene dato conto nel reporting periodico successivamente descritto.

In ogni caso il RPCT annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro Segnalazioni e Istruttorie sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte. Il Libro Segnalazioni e Istruttorie deve essere conservato a cura del RPCT stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

9. Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dal RPCT abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, il RPCT provvede a:

- a. dare immediata e motivata informativa alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al capitolo "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità⁶, immediatezza⁷ e immutabilità⁸ della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori della Società⁹. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del RPCT che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce l'anonimato. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:
 - i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al RPCT affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione nei modi sopra descritti (si veda par. *Segnalazioni che non superano la verifica preliminare*) e informare la Persona segnalante circa lo stato della procedura;

⁶ Si cfr. Cass., 14 maggio 2014, n. 10662.

⁷ Si cfr. Cass., 15 giugno 2015, n. 12337, Cass., S.U., 27 dicembre 2017, n. 30985, Cass. n. 19256 del 17 luglio 2019, Cass. n. 24605 del 4 novembre 2020,

⁸ Si cfr. Cass., 9 giugno 2016, n. 11868.

⁹ In tali circostanze i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori)

- ii. decidano di procedere con la contestazione, assieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.
- b. informare l'organo di gestione (Consiglio di Amministrazione) per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate ad evitare in futuro situazioni analoghe.

Il RPCT si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole ed a fornire un riscontro in merito alla Persona 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.

A conclusione della verifica preliminare da parte del RPCT, le segnalazioni che superino la fase preliminare con un esito diverso dall'archiviazione e che riguardino tematiche rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 saranno tempestivamente portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza in forma anonimizzata, da parte del RPCT.

10. Sistema sanzionatorio

Individuazione organo preposto all'attivazione del Sistema Sanzionatorio

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la Violazione.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento eventuale giuslavoristico, il Sistema Disciplinare è attivato da:

- Risorse Umane / Consiglio di Amministrazione qualora il segnalato sia un dipendente o un dirigente della Società;
- Consiglio di Amministrazione, qualora il segnalato sia un Sindaco;
- Collegio Sindacale, qualora il segnalato sia un Amministratore;
- Consiglio di Amministrazione, qualora il segnalato sia un membro dell'Organismo di Vigilanza;
- Direttore Generale, qualora il segnalato sia un soggetto terzo.

La sanzione può essere graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili (ad es. normativa giuslavoristica in caso di lavoratori della Società).

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante deve essere raccolto in forma scritta e conservato a cura del RPCT nella documentazione relativa alla Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante, in assenza di consenso, non può essere comunque rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta, il RPCT, laddove non abbia già raccolto il consenso dalla Persona segnalante, informa quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il RPCT archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne 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 della Società oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare¹⁰ di cui al presente capitolo.

11. Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (whistleblowing)

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di cui ha sporto una

¹⁰ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante".

- 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;
- c) 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;
- d) 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.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della Segnalazione (interna e/o esterna), o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica, la Persona segnalante:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni fossero vere e afferissero a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente, di cui siano venute a conoscenza nel Contesto lavorativo;
- ha effettuato la Segnalazione (interna e/o esterna) o Divulgazione pubblica secondo quanto previsto dalla normativa alle stesse applicabile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D. lgs. 24/2023)

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti delle Persone segnalanti può essere comunicata all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna) o di Divulgazione pubblica o di denuncia ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterne), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria,

che il danno ne sia conseguenza.

12. Archiviazione e conservazione

L'OdV e il RPCT sono informati delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. Le funzioni aziendali competenti archiviano la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

Il RPCT provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo ai componenti del RPCT (TOOL informatico ove sono caricate le Segnalazioni).

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni e Istruttorie tenuto dal RPCT interno devono essere conservati a cura del RPCT stesso e resi accessibili soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Il RPCT può mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna¹¹, al fine di dare in futuro prova dell'adeguata gestione delle Segnalazioni di Violazioni, quale requisito di un efficace attuazione del Modello di prevenzione del rischio di reato ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 e conseguente assenza di colpa organizzativa.

13. Reporting

Il RPCT rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il RPCT è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

Il report del RPCT è trasmesso al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza.

¹¹ La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.lgs. 24/23 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

14. Casi particolari

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto il RPCT, la stessa deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna al Presidente del CdA dell'eventuale documentazione a supporto.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento dà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni, il trattamento dei dati personali riveste un'importanza cruciale. La protezione delle informazioni personali e la riservatezza dell'identità del segnalante sono aspetti fondamentali per garantire l'efficacia del sistema di Whistleblowing e per proteggere i diritti degli individui coinvolti. Questo capitolo fornisce indicazioni su come CAFC tratta i dati personali nel contesto del whistleblowing, assicurando la conformità alle normative vigenti e garantendo la massima protezione delle informazioni sensibili.

PRINCIPI DEL TRATTAMENTO

1. **Conformità alle Normative:** CAFC garantisce che ogni trattamento dei dati personali avvenga in conformità con le disposizioni previste dal regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e dalle normative nazionali pertinenti, come il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003) e il D.Lgs. 23/24. Questo implica un costante aggiornamento e revisione delle procedure interne per assicurare la loro aderenza alle normative vigenti.
2. **Minimizzazione dei Dati:** CAFC si assicura di raccogliere e trattare solo i dati strettamente necessari per la gestione della segnalazione. Ciò significa evitare la raccolta di dati non pertinenti o eccessivi rispetto allo scopo della segnalazione. Se dati non necessari vengono raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente per garantire il rispetto del principio di minimizzazione.
3. **Trasparenza:** CAFC si impegna a garantire che tutti gli aspetti del trattamento dei dati personali siano chiari e facilmente comprensibili per gli interessati. Ciò include fornire informazioni dettagliate sulle finalità del trattamento, i metodi utilizzati e le persone o entità coinvolte.
4. **Principi di Trattamento:** CAFC si assicura che i dati personali siano trattati in modo lecito, corretto e trasparente. Ciò significa informare gli interessati sulle finalità del trattamento, garantire che i

dati siano accurati e aggiornati, e trattarli in modo confidenziale, proteggendoli da accessi non autorizzati o divulgazioni illecite.

5. **Misure di Sicurezza:** CAFC dà grande importanza alla sicurezza dei dati personali. Pertanto, vengono implementate misure avanzate per proteggere i dati da accessi non autorizzati, manipolazioni, perdite o distruzioni.
6. **Confidenzialità:** La protezione dell'identità della persona segnalante è di primaria importanza. CAFC adotta tutte le misure necessarie per garantire che l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui potrebbe evincersi la sua identità rimangano riservate, a meno che il segnalante non dia il suo consenso espresso alla comunicazione nei casi previsti dalla normativa.

ADEMPIMENTI DEL TITOLARE

1. **Informative:** CAFC informa le persone segnalanti e, più in generale, tutte le persone coinvolte in merito al trattamento dei loro dati personali, fornendo tutte le informazioni richieste dalla normativa.
2. **Misure di Sicurezza:** CAFC adotta misure tecniche e organizzative idonee per garantire la protezione dei dati personali. Questo include:
 - a. Limitazione dell'Accesso: Accesso ai dati personali riservato esclusivamente al personale autorizzato e specificamente formato.
 - b. Tecnologie di Crittografia: Uso di tecnologie avanzate per la protezione dei dati durante la trasmissione e lo stoccaggio.
 - c. Sistemi di Monitoraggio: Strumenti e protocolli per rilevare e rispondere a tentativi di violazione o accessi non autorizzati.
 - d. Backup Periodici: Realizzazione di copie di sicurezza dei dati a intervalli regolari.
 - e. Aggiornamenti Software: Mantenimento costante dell'attualità di tutti i sistemi e le applicazioni impiegati nel trattamento dei dati personali.
 - f. Sicurezza Fisica: Misure come l'accesso controllato agli edifici e alle aree di archiviazione.
 - g. Revisioni della Sicurezza: Controlli e ispezioni periodiche delle misure di sicurezza adottate.
3. **Registro dei Trattamenti:** CAFC verifica che il Registro dei trattamenti consideri il whistleblowing e, se del caso, procede ad aggiornarlo.
4. **Valutazione d'Impatto sulla Protezione dei Dati (DPIA):** CAFC ha effettuato una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) e garantirà un suo aggiornamento periodico per identificare e mitigare i rischi associati al trattamento dei dati personali.
5. **Gestione dei fornitori esterni:** CAFC garantisce di aver sottoscritto un accordo ex art. 28 del GDPR con i fornitori esterni di cui si avvale nel trattamento di dati personali.

FORMAZIONE

Nell'ambito del whistleblowing, la formazione del personale è essenziale per garantire la corretta gestione e protezione dei dati personali:

- formazione specifica per il gestore delle segnalazioni: Il personale incaricato di gestire le segnalazioni deve ricevere una formazione specifica. Questa formazione dovrebbe coprire le normative relative al trattamento dei dati personali, le procedure interne dell'impresa, e le best practices per garantire la riservatezza e la protezione dei dati.

- formazione estesa a tutto il personale: Oltre al personale incaricato, è fondamentale che tutto il personale dell'impresa riceva una formazione adeguata sulle tematiche del whistleblowing e sul trattamento dei dati personali. Questo assicura che tutti siano consapevoli delle responsabilità e delle procedure da seguire.

LIMITAZIONE DEI DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Nell'ambito del whistleblowing, la protezione dell'identità del segnalante è di fondamentale importanza. Per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per proteggere l'integrità del processo di segnalazione, così come previsto dall'art. 13, comma 3 del D.Lgs. 23/24, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

6. VERIFICA E ISPEZIONE

Oltre al RPCT nessun altro internamente può effettuare verifiche relative a documentazione archiviata relativamente a segnalazioni ricevute.

ALLEGATO 1 – MODULO DI SEGNALAZIONE

MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritenga possa essere utile a corroborare la segnalazione; qualora la segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata direttamente.

DATI DEL SEGNALANTE

Nome e Cognome *(dati non obbligatori)*

Struttura di appartenenza e qualifica *(dati non obbligatori)*

Canali di contatto prescelti (p.e. indirizzo mail privato, numero di telefono, ecc.)

Il segnalante ha un interesse privato collegato alla segnalazione? Sì No

Specificare la natura dell'interesse privato collegato alla segnalazione

Il segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala? Sì No

ILLECITO SEGNALATO

Periodo/data in cui il fatto si è verificato

Area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto

Soggetti coinvolti:

Interni	Esterni
---------	---------

Descrizione del fatto oggetto di segnalazione

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione

Interni	Esterni
---------	---------

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la segnalazione del fatto? Sì No

Specificare quali soggetti e quando

Data Firma *(non obbligatoria)*

ALLEGATO 2 - INFORMATIVA PRIVACY

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

ART. 13 e 14 REG. (UE) 2016/679 (GDPR)

TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Titolare del trattamento dei dati personali è CAFC S.P.A., CF/P.IVA 00158530, con sede in Udine, Viale Palmanova 192 (di seguito "CAFC" o "Titolare").

Per l'esercizio dei diritti riconosciuti dal Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito "GDPR" o "Regolamento") o per chiedere qualsiasi chiarimento relativo al trattamento dei dati personali, è possibile contattare il Titolare ai seguenti recapiti: telefono (.....), e-mail

Il Titolare ha provveduto a nominare un Responsabile per la Protezione dei Dati (Data Protection Officer – DPO), che è raggiungibile al seguente recapito: dpo@cafcsca.com

FINALITÀ DEL TRATTAMENTO DEI DATI E CONFERIMENTO

Con la presente informativa CAFC intende fornire le informazioni necessarie in merito alla raccolta, al trattamento e all'utilizzo dei dati personali raccolti in relazione alle segnalazioni di condotte potenzialmente illecite, conformemente al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e alle leggi nazionali applicabili.

Le informazioni personali saranno trattate al fine di assicurare:

- 1) la corretta e completa gestione del procedimento di whistleblowing in conformità alla normativa vigente;
- 2) lo svolgimento di tutte le attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione;
- 3) l'adozione di adeguate misure correttive e delle opportune azioni disciplinari e/o giudiziarie nei confronti dei responsabili delle condotte illecite;
- 4) la risposta ad una richiesta dell'Autorità giudiziaria o Autorità alla stessa assimilata.

La ricezione e la gestione delle segnalazioni può dar luogo a trattamenti di dati personali c.d. "comuni" (nome, cognome, ruolo lavorativo, ecc.), nonché, a seconda del contenuto delle segnalazioni e degli atti e documenti a queste allegati, a trattamenti di dati personali c.d. "particolari" (dati relativi a condizioni di salute, orientamento sessuale o appartenenza sindacale, di cui all'art. 9 GDPR) e di dati personali relativi a condanne penali e reati (di cui all'art. 10 GDPR).

Il conferimento dei dati indicati come "obbligatori" è necessario: un eventuale rifiuto comporta l'impossibilità per il Titolare di dar seguito alla segnalazione avanzata.

CATEGORIE DI DATI PERSONALI

Nell'ambito delle segnalazioni di condotte potenzialmente illecite, CAFC potrebbe trattare le seguenti categorie di dati personali:

- Dati personali c.d. “comuni”: questi includono, ma non sono limitati a, nome, cognome, data di nascita, codice fiscale, numero di identificazione, dati relativi all'occupazione o al ruolo lavorativo, indirizzo di residenza, numero di telefono, indirizzo e-mail e altri dati di contatto.
- Dati relativi a condotte potenzialmente illecite: questi dati comprendono informazioni specifiche relative alla segnalazione, come dettagli dell'evento, date, luoghi, persone coinvolte e qualsiasi altra informazione pertinente.
- Dati Particolari (Art. 9 GDPR): questi sono dati c.d. sensibili che potrebbero rivelare condizioni di salute, orientamento sessuale, appartenenza sindacale e altre categorie particolari di dati personali.
- Dati relativi a Condanne Penali e Reati (Art. 10 GDPR): questi dati includono informazioni relative a condanne penali e reati.

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

Tenuto conto della normativa di riferimento e, in particolare, del D.lgs. 24/2023, si precisa che:

- il trattamento dei dati “comuni” si fonda sull’obbligo di legge a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR);
- il trattamento di dati “particolari” si fonda sull’assolvimento di obblighi e sull’esercizio di diritti specifici del Titolare del trattamento e dell’Interessato in materia di diritto del lavoro (art. 9, par. 2, lett. b), GDPR) nonché sull’esecuzione di un compito di interesse pubblico rilevante (art. 9, par. 2, lett. g), GDPR);
- il trattamento di dati relativi a condanne penali e reati, tenuto conto di quanto disposto dall’art. 10 GDPR, si fonda sull’obbligo di legge a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c), GDPR).

Si precisa che, in ragione di quanto disposto D.lgs. 24/2023, nel caso in cui la segnalazione portasse all’instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile della condotta illecita, l’identità del segnalante non verrà mai rivelata. Ai sensi e nei limiti di quanto previsto dalla normativa, qualora la conoscenza dell’identità del segnalante fosse indispensabile, verrà domandato al segnalante se intende rilasciare un apposito, libero consenso ai fini della rivelazione della propria identità.

DESTINATARI DEI DATI

Solo il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, all’interno di CAFC, è in grado di associare le segnalazioni alle identità dei segnalanti. Qualora esigenze istruttorie richiedano che altri soggetti, all’interno di CAFC, debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione ad essa allegata, non verrà mai rivelata l’identità del segnalante, né verranno rivelati elementi che possano, anche indirettamente, consentire l’identificazione dello stesso.

Tali soggetti, poiché potrebbero comunque venire a conoscenza di altri dati personali, sono comunque tutti formalmente autorizzati al trattamento e a ciò appositamente istruiti e formati, nonché tenuti a mantenere il segreto su quanto appreso in ragione delle proprie mansioni, fatti salvi gli obblighi di segnalazione e di denuncia di cui all’art. 331 del Codice di procedura penale.

I dati personali del segnalante e quelli delle persone indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché delle persone a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate, non saranno oggetto di diffusione, tuttavia, se necessario, possono essere trasmessi ad Autorità Pubbliche e all’Autorità Giudiziaria.

Tali soggetti sono, tutti, Titolari autonomi del trattamento. Alla segnalazione e all'identità del segnalante non è possibile accedere né a mezzo accesso documentale, né a mezzo accesso civico generalizzato.

Nell'ambito dei procedimenti penali eventualmente istaurati, l'identità del segnalante sarà coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.; nell'ambito di procedimenti dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non sarà comunque rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui la riservatezza non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante verrà protetta sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva, in ossequio alle vigenti disposizioni della Disciplina Privacy. Pertanto, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi espressamente previsti dalla normativa.

Non sono previsti trasferimenti di dati personali verso paesi terzi o organizzazioni internazionali.

PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI

Le segnalazioni ricevute tramite i canali di segnalazione ammessi, gli eventuali documenti allegati alla segnalazione o ricevuti nel corso della fase di indagine sono conservati per il periodo prescrizione di 5 anni, applicabile a far data dalla data di chiusura della segnalazione.

DIRITTI DELL'INTERESSATO

A sensi degli artt. da 15 e seguenti del GDPR, ferme eventuali limitazioni derivanti da disposizioni cogenti, l'interessato può esercitare i seguenti diritti:

Diritto di accesso – il diritto di ottenere senza ingiustificato ritardo informazioni inerenti a: (i) le finalità del trattamento; (ii) le categorie dei dati personali trattati; (iii) i destinatari o le categorie degli stessi ai quali i dati possono essere comunicati, in particolare se collocati in paesi extra-UE, ed i mezzi per esercitare i suoi diritti verso tali soggetti; (iv) quando possibile il periodo di conservazione o i criteri per determinarlo; (v) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, qualora vi abbia interesse, l'integrazione dei dati personali nonché l'origine dei dati raccolti presso terzi.

Diritto di rettifica – diritto di ottenere senza ingiustificato ritardo la rettifica dei dati personali inesatti e, tenuto conto delle finalità del trattamento, di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti, anche fornendo una dichiarazione integrativa;

Diritto di cancellazione – diritto di ottenere, senza ingiustificato ritardo, la cancellazione dei dati personali ove sussista uno dei motivi elencati nell'articolo 17, par. 1 del GDPR – come nel caso in cui i dati personali non siano più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati – salvo che il trattamento sia necessario in base alle previsioni di cui al paragrafo 3 del medesimo articolo, tra cui (a) l'adempimento di un obbligo legale che richieda il trattamento previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui sia soggetto il Titolare, o (b) l'esecuzione di un compito svolto nel pubblico interesse oppure nell'esercizio di pubblici poteri di cui sia investito il Titolare, o (c) l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria;

Diritto di limitazione – diritto di ottenere la limitazione del trattamento ove ricorra una delle ipotesi di cui all'articolo 18, par. 1 del GDPR: se il trattamento è limitato, i dati personali verranno trattati - salvo che per la conservazione - soltanto con il consenso dell'interessato o per l'accertamento, l'esercizio o la difesa

di un diritto in sede giudiziaria oppure per tutelare i diritti di un'altra persona fisica o giuridica o per motivi di interesse pubblico rilevante dell'Unione o di uno Stato membro.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 13, comma 3 del D.Lgs. 23/24, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

DIRITTO DI RECLAMO

Gli interessati hanno il diritto di proporre reclamo al Garante, come previsto dall'art. 77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento).

INESISTENZA DI UN PROCESSO DECISIONALE AUTOMATIZZATO

CAFC non adotta alcun processo automatizzato, compresa la profilazione di cui all'art. 22, paragrafi 1 e 4, GDPR.