



Costanzo e Rizzetto
JEWELRY ARTISAN TECHNOLOGY

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE
WHISTLEBLOWING

Costanzo e Rizzetto Srl

Via Galvani n. 8 - 15048 Valenza (AL)

Partita IVA 02200120067 - Reg. Imp. AL 02200120067

Tel. +39 0131 952336 E-mail: info@costanzoerizzetto.it

SOMMARIO

1.	DEFINIZIONI.....	2
2.	FINALITÀ.....	3
3.	AMBITO DI APPLICAZIONI.....	4
4.	RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE.....	4
5.	PRINCIPI DI RIFERIMENTO.....	4
6.	SOGGETTI COINVOLTI.....	5
7.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
8.	PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	5
	8.1 SEGNALAZIONE.....	5
	8.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
	8.3 ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	8
9.	TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO.....	9
	9.1 TUTELE DEL SEGNALANTE.....	9
	9.2 TUTELE DEL SEGNALATO.....	9
10.	SISTEMA SANZIONATORIO.....	10
11.	TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	11
12.	INFORMAZIONI SULLE SEGNALAZIONI.....	11

1. DEFINIZIONI

AM: Amministratori

Documento di Politica Generale (Codice Etico): è un documento con cui l'Ente enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente stesso rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio scopo istituzionale. Tale documento si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con l'Ente ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Ente sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Consulenti: soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'ente in forza di un rapporto contrattuale.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Destinatari del Codice Etico: tutti i componenti degli Organi dell'Ente, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni all'Ente, operino, direttamente o indirettamente, per o con Costanzo e Rizzetto s.r.l.

Destinatari del Modello: tutti i componenti degli Organi dell'Ente, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Costanzo e Rizzetto s.r.l. e siano sotto il controllo e la direzione dell'Ente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti dell'Ente.

Decreto Legislativo 24/2023: c.d. Decreto Whistleblowing.

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 del D.L.vo n. 24 del 2023.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del D.L.vo n. 24 del 2023.

Gestore delle segnalazioni: il soggetto deputato a ricevere, gestire e verificare le segnalazioni che, se non coincidente con l'OdV del MOGC 231 deve provvedere anche ai rapporti con questo organo di controllo per le segnalazioni di reati inerenti il D.Lgs. 231/2001.

Segnalazione anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Ente: Costanzo e Rizzetto Srl

Soggetti segnalanti: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con l'Ente al fine di effettuare la segnalazione.

Facilitatori: persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Soggetti segnalati: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di Costanzo e Rizzetto s.r.l., sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti, etc.) con cui l'Ente addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

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

2. FINALITÀ

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e/o alle violazioni del Modello e/o del Documento di Politica Generale (Codice Etico) e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;

- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Documento di Politica Generale (Codice Etico), ossia:

- Amministratori;
- componenti dell’OdV;
- gestore delle segnalazioni;
- dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Costanzo e Rizzetto s.r.l. e siano sotto il controllo e la direzione dell’Ente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

4. RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è adottata dagli Amministratori dell’Ente che, su eventuale proposta dell’Organismo di Vigilanza e/o del Gestore delle segnalazioni, hanno anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

La presente procedura sarà pubblicata nella bacheca aziendale ed, altresì, disponibile sul sito aziendale.

5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA – la presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEI SOGGETTI SEGNALANTE E SEGNALATO – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull’identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALEZIONI IN “MALAFEDE” – Tutti i Soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, l’Ente garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in “malafede”, censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

6. SOGGETTI COINVOLTI

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- Amministratori della Società;
- componenti dell'OdV;
- lavoratori subordinati dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione dell'Ente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati ecc);
- azionisti e soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività a favore dell'Ente.

7. OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di un qualsiasi reato non solo di quelli di previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico dell'Ente, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture dell'ente.

8. PROCEDURE DI GESTIONE DELLE SEGNALEZIONI

8.1 SEGNALEZIONE

SEGNALEZIONE INTERNA

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 7, ha la possibilità di effettuare una segnalazione aperta, riservata, ovvero anonima a seconda della modalità prescelta dal segnalante.

In conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D.L.vo n. 24 del 2023, la Costanzo e Rizzetto srl ha predisposto i seguenti canali di segnalazione, tali da garantire 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:

- a) canale di segnalazione in forma scritta, mediante invio di lettera raccomandata a/r al gestore delle segnalazioni;
- b) canale di segnalazione in forma scritta, mediante invio di e-mail al gestore delle segnalazioni;
- c) canale di segnalazione in forma orale, mediante incontro diretto con il gestore delle segnalazioni.

Nel caso di scelta per il canale di segnalazione **a)**, il segnalante inserirà la segnalazione in due buste chiuse. All'interno della prima busta dovranno essere inseriti i dati identificativi del segnalante, oltre ad una copia di un documento di riconoscimento. Nella seconda busta dovrà essere inserita la segnalazione e l'eventuale documentazione prodotta a corredo. In tal modo sarà garantita la separazione dei dati identificati del segnalante dalla segnalazione. Le due buste dovranno infine essere inserite in una terza busta, chiusa, recante la dicitura **"Riservata al Gestore delle segnalazioni - Whistleblowing"**; essa dovrà essere spedita con raccomandata a/r al gestore delle segnalazioni – Whistleblowing al seguente indirizzo: Costanzo e Rizzetto srl - 15048 Valenza (AL) Via Galvani n. 8.

Nel caso di scelta per il canale di segnalazione **b)**, il segnalante inserirà la segnalazione in files da allegare alla e-mail. Uno o più files dovranno contenere i dati identificativi del segnalante, oltre ad una copia di un documento di riconoscimento. Altri files, diversi dai precedenti, dovranno contenere la segnalazione e l'eventuale documentazione prodotta a corredo. E' consigliabile che tutti i files siano compressi in files .rar o .zip e protetti da password. I dati identificativi e la segnalazione non dovranno essere compresi nel corpo della e-mail. L'e-mail con gli allegati dovrà essere spedita all'indirizzo di posta elettronica segnalazionicostanzoerizzetto@gmail.com, accessibile solo al Gestore. A breve distanza dovrà essere inviata allo stesso indirizzo un'altra e-mail, contenente la password per accedere ai files .rar o .zip protetti. Tutte le predette e-mail dovranno recare l'oggetto **"Riservata Gestore delle segnalazioni - Whistleblowing"**.

Nel caso di scelta per il canale di segnalazione **c)**, il segnalante chiederà al Gestore delle segnalazioni, senza formalità, la fissazione di un incontro diretto. Ricevuta la richiesta, il Gestore fisserà l'incontro entro un termine ragionevole, di norma entro giorni dieci dalla ricezione della richiesta, in luogo di volta in volta stabilito, previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali. Dell'incontro viene redatto apposito verbale che verrà conservato con le modalità previste per la conservazione delle segnalazioni scritte. La persona segnalante può verificare, rettificare, confermare il verbale dell'incontro mediante sottoscrizione del verbale stesso.

Si segnala che l'apposizione dell'indicazione nella segnalazione, **"Riservata Gestore delle segnalazioni – Whistleblowing"** implica la volontà del segnalante di mantenere riservata la propria identità e di beneficiare delle tutele previste dal D.L.vo n. 24 del 2023 in caso di ritorsioni.

La segnalazione che contenga l'indicazione appena richiamata e sia stata presentata ad un soggetto diverso da gestore appena individuato è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, vale a dire al Gestore delle segnalazioni – Whistleblowing, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Chi ha ricevuto la segnalazione per errore NON può aprire la stessa.

Diversamente, se il segnalante non appone la ridetta indicazione, oppure non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o ancora se detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate **anonime**.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e vengono trattate senza differenziazioni di sorta.

Il Gestore delle segnalazioni – Whistleblowing registra le segnalazioni anonime ricevute, conservando la relativa documentazione, per rendere le stesse sempre rintracciabili ed agevolare il ricorso alle tutele di cui al D.L.vo n. 24 del 2023 per il segnalante anonimo che sia stato successivamente identificato e lamenti di avere subito ritorsioni a causa della segnalazione eseguita

SEGNALAZIONE ESTERNA

L'art. 6 del D.L.vo n. 24 del 2023 regola la possibilità per il segnalante di eseguire una segnalazione attraverso un canale esterno. Tale possibilità è riconosciuta se, al momento di presentazione della segnalazione, ricorrere una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno, pur se obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.L.vo n. 24 del 2023;
- il segnalante ha già eseguito una segnalazione per il tramite del canale interno e questa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, qualora eseguisse una segnalazione attraverso il canale interno, questa non avrebbe efficace seguito oppure determinerebbe un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione attraverso il canale esterno qualora il gestore del canale di segnalazione interno si trovi in una situazione di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato): in tale eventualità, infatti, non si potrebbe garantire un efficace seguito alla segnalazione interna.

Il canale di segnalazione esterna è predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la quale provvede altresì alla gestione delle segnalazioni eseguite con tali modalità. Nel caso la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa ad altro destinatario, quest'ultimo deve provvedere a trasmetterla ad ANAC entro giorni sette dalla ricezione, dando di ciò comunicazione al segnalante

8.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

A prescindere dal canale di segnalazione prescelto, il segnalante è chiamato a fornire quanti più elementi utili affinché il Gestore delle segnalazioni – Whistleblowing possa procedere alle verifiche di ammissibilità della segnalazione ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati. Ad esempio, la segnalazione dovrà ricomprendere (se tali informazioni sono disponibili) la descrizione dettagliata dei fatti, comprensiva di riferimenti alle circostanze di tempo e di luogo; l'indicazione delle circostanze che possono fornire un riscontro di quanto segnalato; le generalità della persona che ha commesso il fatto segnalato o elementi utili all'identificazione del medesimo; generalità di eventuali persone informate sui fatti segnalati; eventuali interessi privati connessi alla segnalazione. E' altresì utile produrre documentazione a sostegno di quanto segnalato.

Come si è già anticipato più sopra, le segnalazioni debbono riguardare violazioni di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che concernono condotte illecite rilevanti ai sensi del D.L.vo n°231 del 2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi del testo normativo appena richiamato. Quindi, per esemplificare, l'oggetto della segnalazione potrà riguardare: la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D.L.vo n. 231 del 2001; la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del modello di organizzazione e gestione e/o dei valori etici e

delle regole comportamentali del codice etico; altri comportamenti, come la violazione o l'elusione di procedure interne, che possono generare reato o violazione del modello.

Le segnalazioni possono anche riguardare violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero essere perpetrate sulla base di elementi concreti (indici sintomatici quali irregolarità e anomalie riscontrate, che potrebbero portare ad una violazione); nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni (condotte di questo tipo possono consistere, ad esempio, nell'occultamento o nella distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Possono essere oggetto di segnalazione anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del codice etico adottato dalla società e che non rientrano negli illeciti per come definiti dal D.L.vo n. 24 del 2023. Sebbene questo tipo di segnalazioni non rientrino nell'ambito di applicazione del D.L.vo n. 24 del 2023, al fine di rendere più omogeneo il processo interno di segnalazione (per tutte le tipologie di segnalazione previste dal sistema di controllo interno adottato dalla società) e nell'ottica di maggior tutela dei segnalanti, si è ritenuto di applicare anche alle predette le procedure dettate dal presente atto organizzativo.

Sono invece escluse segnalazioni legate ad interessi personali attinenti esclusivamente al rapporto di lavoro. Per tale ragione sono da escludere, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Da ultimo, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

8.3 ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni, Gestore delle segnalazioni – Whistleblowing, previa accettazione e definizione degli incumbenti e dell'autonomia, provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Il Gestore delle segnalazioni – Whistleblowing svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni interne quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni. In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- **Ricezione:** Gestore delle segnalazioni riceve le segnalazioni;
- **Istruttoria ed accertamento:** il Gestore valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne dell'Ente per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo all'Ente di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG. Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero il Gestore abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, il Gestore procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente agli Amministratori. La relazione all'organo amministrativo illustrerà i fatti accertati, le evidenze raccolte, le

cause (se accertate) alla base dei fatti rilevati, le possibili azioni mitigative e/o correttive utili per rimediare alla situazione di non conformità venutasi a creare e/o per evitare che tali situazioni possano ripresentarsi. Va precisato che non spetta all'Organismo accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno dell'ente ovvero della magistratura.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, l'Ente potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Gestore è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute dal Gestore e dai soggetti espressamente autorizzati.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Gestore si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito al Gestore, ai ai soggetti espressamente autorizzati.

9. TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

9.1 TUTELE DEL SEGNALANTE

L'Ente, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito del Gestore delle segnalazioni – Whistleblowing garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il Gestore a responsabilità.

In particolare, l'Ente garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza a eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;

- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

9.2 TUTELE DEL SEGNALATO

In conformità con la normativa vigente, l'Ente ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le 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 procedura.

10. SISTEMA SANZIONATORIO

Tutti i soggetti che intervengono nell'intero processo di gestione delle segnalazioni operano secondo indipendenza ed imparzialità, eseguendo le mansioni di loro competenza con obiettività, competenza e diligenza; inoltre, deve essere garantita assoluta riservatezza in merito all'identità del segnalante, del segnalante e delle altre persone ad ogni titolo coinvolte nella segnalazione, nonché in merito ai fatti ed alle informazioni contenute nella segnalazione e/o conosciute nel dare seguito alla segnalazione.

Giusti i principi sanciti nel Codice Etico della società (secondo cui tutti i dipendenti sono chiamati ad un comportamento rispettoso verso i colleghi, senza distinzione per la posizione gerarchica rivestita, onde contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro sereno e corretto, improntato a fiducia e collaborazione reciproche, oltre che alla tutela delle dignità personale), è raccomandato di evitare la proposizione di segnalazioni palesemente infondate, diffamatorie o calunniose.

Costituiscono illecito disciplinare i comportamenti dei lavoratori, dei dirigenti, degli Amministratori, del Gestore e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che:

1. configurano una ritorsione nel significato precisato dal D.L.vo n. 24 del 2023 attuata nei confronti della persona del segnalante o delle altre persone elencate dall'art. 3 del Decreto;
2. configurano un ostacolo od il tentativo di porre un ostacolo alla corretta gestione della segnalazione, come prescritta dalle fonti normative applicabili e dal presente atto organizzativo;
3. costituiscono una violazione dell'obbligo di riservatezza nei termini precisati dall'art. 12 del Decreto nel corso del processo di gestione della segnalazioni;

4. configurano l'adozione di procedure di effettuazione e gestione delle segnalazioni non conformi al dettato degli artt. 4 e 5 del Decreto;
5. costituiscono omissione delle prescritte attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
6. si risolvono nella presentazione di segnalazioni diffamatorie o calunniose.

Lo svolgimento del procedimento disciplinare e l'applicazione delle sanzioni disciplinari conseguenti alle violazioni appena elencate si svolgono nel rispetto delle norme di Legge e della contrattualistica collettiva, nonché in conformità a quanto previsto dal Documento di Politica Generale (Codice Etico) della società, del Modello di organizzazione e gestione – parte generale adottato dalla società ai sensi del D.L.vo n. 231 del 2001.

E' assicurata la gradualità delle sanzioni, tenendo conto, oltre che della rilevanza della violazione: dell'intenzionalità del comportamento o della gravità della colpa; delle mansioni affidate all'inculpato e dal livello di responsabilità riconnesso al ruolo rivestito dal medesimo; di eventuali precedenti disciplinari. Nondimeno, si ritiene che le condotte sopra elencate ai nn. Da 1 a 5 costituiscano mancanze di rilevante gravità e che tale aspetto vada attentamente considerato nella scelta e/o nella quantificazione della sanzione da applicare.

11. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La Costanzo e Rizzetto srl, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi G.D.P.R. rende noto che i dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi di legge. Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei dati appare facoltativo ed un rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato del Gestore. Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e la Società, mediante il Gestore, si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

Ai sensi del G.D.P.R., il segnalante potrà esercitare i seguenti diritti:

- ottenere indicazione dell'origine dei dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati.
- ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
- opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;

Per l'esercizio dei succitati diritti, il segnalante potrà rivolgersi direttamente al Gestore.

12. INFORMAZIONI SULLE SEGNALAZIONI

Il Gestore delle segnalazioni - Whistleblowing, mette a disposizione informazioni sui canali di segnalazione, sulle procedure di segnalazione e sui presupposti per eseguire segnalazioni per mezzo dell'esposizione sul

luogo di lavoro, della pubblicazione sul sito internet della Costanzo e Rizzetto srl (www.costanzoerizzetto.it) e della messa a disposizione ai partners d'affari della società che non frequentano il luogo di lavoro.

Le informazioni sono altresì rese disponibili in fase di assunzione dei nuovi dipendenti.

La formazione di materia di whistleblowing e, in generale, in merito ai contenuti del presente atto organizzativo, è inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla società.