

PROCEDURA
Gestione segnalazioni - *Whistleblowing*

INDICE

1	OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
1.1	Obiettivi	3
1.2	Ambito di applicazione e definizioni	4
1.3	Documenti di Riferimento	5
2	LE SEGNALAZIONI	5
2.1.1	Oggetto delle Segnalazioni	5
2.1.2	Azioni, fatti o condotte che possono essere segnalati	5
2.1.3	Forma e contenuti minimi della Segnalazione	6
2.1.4	Segnalazioni vietate.....	7
3	PROCESSO DI SEGNALAZIONE	7
3.1.1	Invio della segnalazione e canali di segnalazione.....	8
3.1.2	Ricezione della Segnalazione.....	8
3.1.3	Valutazione preliminare e classificazione.....	9
3.1.4	Verifiche e indagini interne	9
3.1.5	Conclusione del processo	10
3.1.6	Reporting ai vertici aziendali	10
3.1.7	Escalation in caso di Segnalazioni (rilevanti e trattabili) riguardanti i vertici aziendali o l’OdV 10	
3.1.8	Archiviazione	11
4	PRINCIPI GENERALI E TUTELE	11
4.1.1	Tutela del Segnalante	11
4.1.2	Tutela del Segnalato	12
4.1.3	Principio di non esclusione	12
4.1.4	Confidenzialità e riservatezza	13
4.1.5	Trattamento dei dati personali.....	13
4.1.6	Violazioni della presente Procedura.....	14

1 OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1 Obiettivi

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari e di supportare l'effettiva applicazione e l'operatività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito "**Modello 231**") adottato da Codognotto Italia S.p.a. (di seguito anche "**Codognotto Italia**" o la "**Società**"), si prevede l'istituzione di un sistema di "**Segnalazione di violazioni**" (c.d. sistema di "**Whistleblowing**" o di "**Segnalazioni**"), alla luce e coerentemente con quanto introdotto dalla Legge n. 179/2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*". Tale Legge ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, prevedendo l'implementazione di garanzie e tutele per coloro che effettuano le Segnalazioni.

La presente procedura (di seguito la "Procedura") ha lo scopo di regolare il sistema di Segnalazione di violazioni relative a:

- **Condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;**
- **Violazioni, presunte o effettive, dei Modelli 231 o del Codice Etico adottati dalla Società**

La presente procedura (di seguito la "Procedura") disciplina la gestione di queste Segnalazioni effettuate tramite i canali di comunicazione attivati e disponibili, e rappresenta le forme di tutela che vengono garantite all'autore della segnalazione conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di Whistleblowing¹.

A tal fine la **Procedura**:

- definisce l'ambito di applicazione del documento e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali per la tutela del Segnalante e del Segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti.

Alla luce del sopra menzionato disposto normativo, la Società ha già incluso nel proprio Modello 231 una sezione dedicata al Whistleblowing che si integra con la presente procedura e con i seguenti ulteriori strumenti di regolamentazione e comunicazione predisposti:

- *Informativa Privacy relativa al trattamento dei dati personali dei soggetti che inoltrano segnalazioni tramite My Whistleblowing*

¹ La Procedura contiene inoltre previsioni conformi alla "*Direttiva UE 1019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*", in quanto applicabile, e salva la possibilità di successiva modifica una volta che suddetta direttiva sarà recepita nell'Ordinamento Italiano.

- *Comunicazione relativa all'implementazione del software "My Whistleblowing", gestito tramite piattaforma "My Governance"*

1.2 Ambito di applicazione e definizioni

La presente Procedura si applica a **Codognotto Italia S.p.a.**, in particolare, nella Procedura per **destinatari** si intendono i destinatari del Modello 231, così come previsti nella Parte Generale del Modello e nel Codice Etico e nello specifico, gli amministratori anche di fatto, i componenti del Collegio sindacale, i dipendenti, ivi inclusi i dirigenti, e in generale coloro che operano per conto/su mandato della Società, ivi inclusi i collaboratori, consulenti, appaltatori, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate. Sono considerati inoltre destinatari, limitatamente agli aspetti rilevanti in tema di garanzia e tutela del Segnalante e del Segnalato, anche eventuali altri soggetti terzi coinvolti dalle Società nelle attività di verifica e indagine di cui al paragrafo 3.2.5.

A seguire le **definizioni** della Procedura:

Termine utilizzato	Descrizione
Società	Codognotto Italia S.p.a.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società
Codice Etico	Codice che raccoglie i principi e valori su cui si fonda e si ispira l'azione di Codognotto Italia S.p.a.
Soggetto Segnalante (o "Segnalante")	I destinatari del Modello 231, così come previsti nella Parte Generale del Modello 231 e nel Codice Etico e, nello specifico, gli amministratori anche di fatto, i componenti del Collegio sindacale, i dipendenti, ivi inclusi i dirigenti, e in generale coloro che operano per conto/su mandato della Società, ivi inclusi i collaboratori, consulenti, appaltatori, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate
Soggetto Segnalato (o "Segnalato")	Il soggetto indicato nella Segnalazione. Affinchè rilevi per la presente Procedura la Segnalazione dovrà riguardare gli amministratori anche di fatto, i componenti del Collegio sindacale, i dipendenti, ivi inclusi i dirigenti, e in generale coloro che operano per conto/su mandato della Società, ivi inclusi i collaboratori, consulenti, appaltatori, i fornitori, i rappresentanti, gli esperti, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza o eventuali altri soggetti terzi (quali ad esempio clienti o esponenti della Pubblica Amministrazione, etc.) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di business.
Segnalazione	Comunicazione effettuata dal Soggetto Segnalante, anche in maniera anonima, in forma scritta, attraverso uno dei canali di segnalazione attivati ed avente ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01 o fatti o comportamenti in violazione (o presunta violazione) del Modello 231 o Codice Etico.

<p>“Piattaforma My Whistleblowing”</p>	<p>Piattaforma informatica denominata “My Whistleblowing”, utilizzata da Codognotto Italia quale canale preferibile per le Segnalazioni e raggiungibile al seguente indirizzo:</p> <p>https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/codognotto/</p>
<p>Organismo di Vigilanza (o anche “OdV”)</p>	<p>L’OdV nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società quale organo indipendente e autonomo incaricato di vigilare sul rispetto del Modello 231 e del Codice Etico. L’OdV è destinatario e gestore delle Segnalazioni oltre che degli ulteriori flussi informativi specificatamente considerati nel Modello 231.</p> <p>L’OdV della Società è composto da due professionisti esterni e da un componente interno alla Società:</p> <p>Avv. Fabrizio Filì – Presidente (Professionista esterno) Dott. Stefano Dionisio – Componente (Professionista esterno) Dott.ssa Irene Maggioli (General Counsel della Società)</p>

1.3 Documenti di Riferimento

- Modello 231 della Società;
- Codice Etico della Società;
- *Informativa Privacy relativa al trattamento dei dati personali dei soggetti che inoltrano segnalazioni tramite My Whistleblowing*
- *Comunicazione relativa all’implementazione del software “My Whistleblowing”, gestito tramite piattaforma “My Governance”*
- Corsi di formazione 231.

2 LE SEGNALAZIONI

2.1.1 Oggetto delle Segnalazioni

È definita “**Segnalazione**” ai sensi della presente Procedura, ogni comunicazione effettuata dai Soggetti Segnalanti (ovvero i Destinatari della Procedura come definiti in seguito), attraverso uno dei canali di segnalazione previsti e descritti nel paragrafo 3.1.1, di:

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01**, e quindi riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato inclusi nel novero dei reati presupposto del D.lgs.231/01; oppure
- **violazioni del Modello 231 e del Codice Etico**, poste in essere dai Soggetti Segnalati, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Per tali si intendono condotte, ancorché non integranti le fattispecie dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, che comportino violazioni del Modello 231 o dei relativi Protocolli adottati dalle Società, i principi di comportamento o le procedure che regolamentano lo svolgimento di tali attività.

2.1.2 Azioni, fatti o condotte che possono essere segnalati

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

- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- comportamenti finalizzati ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- pagamento di somma di denaro od altra utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- pagamento o promessa di denaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- falsificazione di note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborso "gonfiato" o rimborso per falsa trasferta);
- condotte fraudolente nei confronti di clienti;
- condotte in violazione di policy o procedure della Società (incluse nel Modello 231).

2.1.3 Forma e contenuti minimi della Segnalazione

Le Segnalazioni devono includere una descrizione dettagliata dei fatti ed eventuali documenti a supporto degli stessi al fine di consentire un'adeguata comprensione e valutazione di attendibilità delle stesse; non possono, pertanto, riguardare meri sospetti o semplici notizie riferite da terzi.

Tuttavia non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificata una violazione del Modello 231 ovvero sia stata posta in essere una condotta illecita.

In questa prospettiva è necessario che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate, per consentire all'Organismo di Vigilanza di effettuare le preliminari verifiche. A tal fine, le Segnalazioni dovranno contenere i seguenti contenuti minimi:

- a. Generalità del Segnalante** (se il Segnalante non intende procedere in modo anonimo)
- b. Oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti;
- c. Segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come nome e cognome, funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento rilevante.

Se la Segnalazione ha ad oggetto possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01 (reati o tentativi di reato) esse dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi (ossia non suscettibili di diversa interpretazione) e concordanti (ovvero confluenti nella medesima direzione).

Le Segnalazioni che non abbiano almeno i requisiti minimi previsti nel presente paragrafo non potranno essere prese in considerazione e non potrà essere garantita la tutela prevista per il Segnalante.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- eventuali altri soggetti a conoscenza di ulteriori elementi qualificanti la Segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti indicati nella Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

2.1.4 Segnalazioni vietate

La Segnalazione non deve contenere toni ingiuriosi od offese personali o giudizi morali, tali da offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone cui i fatti segnalati sono ascritti. È **vietato** in particolare:

- i. il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- ii. l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie;
- iii. l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento (diretto o indiretto) con l'attività aziendale del Soggetto Segnalato;
- iv. l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- v. l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato;
- vi. l'invio di Segnalazioni contenenti lamentele personali o rivendicazioni / istanze che rientrino esclusivamente nella disciplina del rapporto di lavoro o nei rapporti col superiore gerarchico.

Si specifica che le Segnalazioni previste dal presente paragrafo non verranno prese in considerazione e potrebbero non offrire le garanzie di riservatezza e le altre tutele previste dalla presente Procedura (si veda paragrafo 4 della presente Procedura) oltre che determinare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante.

Nello specifico, pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- la segnalazione non deve contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false e che, in generale, la stessa non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile, disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione diffamatoria, di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave (ad esempio perché l'infondatezza dei fatti segnalati avrebbe potuto facilmente essere rilevata dal Segnalante), di segnalazione opportunistica e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il Segnalato.

3 PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Viene di seguito descritto in sintesi il processo di gestione delle Segnalazioni, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- invio della segnalazione
- ricezione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione;
- verifiche e indagini interne
- conclusione del processo;

- reporting ai Vertici Aziendali;
- escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali o l'OdV;
- archiviazione.

Il soggetto individuato dalla Società quale **responsabile per gestire le Segnalazioni** di violazioni è l'**OdV**, che avrà il compito di ricevere, analizzare, investigare, capire, registrare e riportare le questioni emerse tramite i canali di segnalazione. L'OdV potrà ascoltare l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e condurre le attività di analisi e indagine avvalendosi altresì del supporto di altre funzioni aziendali o di consulenti esterni.

3.1.1 Invio della segnalazione e canali di segnalazione

Le Segnalazioni possono essere inviate attraverso uno dei canali di seguito descritti.

Tutte le Segnalazioni inviate attraverso tali canali saranno ricevute ed esaminate esclusivamente dall'OdV a tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e del contenuto della Segnalazione (cfr. anche Par.4 seguente).

A) Piattaforma Whistleblowing

La Segnalazione può essere effettuata avvalendosi della Piattaforma "My Whistleblowing" raggiungibile via web al sito <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/codognotto/> con il proprio terminale (PC, Smartphone, Tablet o qualunque altro strumento dotato di browser internet e connessione di rete), attraverso compilazione di un modulo che consente di interagire con la Piattaforma.

L'utilizzo di tale strumento è la soluzione preferibile, essendo in grado di garantire il massimo livello di riservatezza e tutela per il Segnalante.

Sotto l'aspetto tecnologico il software poggia sulla piattaforma My Governance, riservata ed amministrata dal personale di un provider esterno (MYGO S.r.l.). Ai dati personali del Segnalante può avere accesso anche tale provider, nominato all'uopo responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR. Resta inteso che, in linea con il principio di tutela della riservatezza del Segnalante, la condivisione dei dati personali sarà limitata allo stretto necessario.

B) Altri canali

È inoltre possibile effettuare la Segnalazione mediante comunicazione scritta con le seguenti forme:

- posta interna riservata, indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società, presso il domicilio del Presidente dell'OdV.

3.1.2 Ricezione della Segnalazione

A seconda del canale di Segnalazione scelto, vi possono essere diverse modalità di ricezione e registrazione della Segnalazione:

- Segnalazioni ricevute tramite Piattaforma My Whistleblowing: la piattaforma garantisce automaticamente la registrazione e tracciabilità della Segnalazione. Il Segnalante riceve contestualmente una comunicazione automatica che lo informa del corretto invio della

Segnalazione. Le segnalazioni vengono automaticamente caricate all'interno della Piattaforma e lì vengono registrate: tale area è raggiungibile in consultazione esclusivamente ai membri dell'OdV. Nessun altro avrà titolo per accedere a tale spazio e poter quindi osservarne i contenuti;

- Segnalazioni ricevute dall'OdV in forma diversa dalla Piattaforma My Whistleblowing: l'OdV provvede all'inserimento della Segnalazione nel Registro delle Segnalazioni, appositamente istituito e gestito esclusivamente dall'OdV (senza possibilità di accesso da parte di terzi), con l'indicazione cronologica delle Segnalazioni ricevute.

3.1.3 Valutazione preliminare e classificazione

L'OdV provvede tempestivamente alla presa in carico ed analisi della Segnalazione ricevuta al fine della sua c.d. valutazione preliminare, al termine della quale potrà proporre una delle seguenti conclusioni:

- a. Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, in quanto si riferisce a soggetti o a società che non fanno parte del perimetro definito dalla Procedura, oppure si riferisce a fatti, azioni o comportamenti che non possono essere oggetto di Segnalazione ai sensi della Procedura o in ogni caso qualora non abbia i contenuti minimi previsti nel paragrafo 2.1.3. La Segnalazione viene in tali casi archiviata senza procedere ad indagini ulteriori. Qualora ritenesse fondata e sufficientemente dettagliata la Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini (in quanto, ad esempio non concernente un illecito e/o una violazione del Modello 231 o del Codice Etico), l'OdV può valutare di sottoporre la stessa all'attenzione della funzione competente della Società.
- b. Segnalazione rilevante non trattabile: Segnalazione pertinente al campo di applicazione della Procedura, ma in mancanza di sufficienti informazioni e/o elementi in merito all'oggetto e/o contenuto della Segnalazione (a conclusione della fase di esame e eventuale richiesta di ulteriori informazioni) non è possibile procedere con ulteriori indagini. La Segnalazione viene archiviata.
- c. Segnalazione vietata: Segnalazione rientrante nelle casistiche di cui al paragrafo 2.1.4. In tal caso l'OdV può valutare di i) sottoporre la Segnalazione Vietata al Group HR Director della Società per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e ii) eventualmente informare il Segnalato della Segnalazione Vietata per consentire allo stesso l'esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui l'OdV anche di concerto con il Group HR Director della Società, dovesse accertare l'assenza dei requisiti per un eventuale procedimento disciplinare, si procede all'archiviazione della Segnalazione ricevuta.
- d. Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermino sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, l'OdV, dà quindi avvio alla fase di verifica, descritta al paragrafo 3.1.4.

3.1.4 Verifiche e indagini interne

Laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come rilevante e trattabile, l'OdV procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne, al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

L'OdV si riserva quindi la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa l'avvio e lo stato avanzamento dell'istruttoria.

Nell'ambito dell'attività istruttoria l'OdV condurrà delle verifiche dirette e potrà avvalersi del supporto di strutture/funzioni aziendali e/o di consulenti esterni. In tali circostanze, l'OdV può valutare di rendere noto a tali soggetti l'identità del Segnalante e coloro che saranno coinvolti a supporto dell'attività di istruttoria

sono chiamati al rispetto della Procedura, ivi incluso l'obbligo di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla Procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare/sanzionatorio del Modello 231.

3.1.5 Conclusione del processo

La fase di verifica si conclude con la stesura, da parte dell'OdV di un apposito Report, in cui vengono formalizzati i contenuti della Segnalazione, le attività di verifica svolte e i relativi risultati/osservazioni ottenuti. Il Report propone altresì le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

L'OdV provvederà anche all'invio di un feedback al Segnalante di chiusura del processo di valutazione della Segnalazione, entro tre mesi dal ricevimento della Segnalazione.

Qualora l'OdV non ravvisi la fondatezza dei fatti indicati nella Segnalazione o comunque non ravvisi alcuna violazione rilevante ai sensi del Modello 231 o del Codice Etico, provvede ad archiviare la Segnalazione.

Qualora invece, all'esito delle indagini, la Segnalazione si riveli essere una Segnalazione Vietata si verificheranno le conseguenze indicate nel paragrafo 3.1.3 lett.c).

3.1.6 Reporting ai vertici aziendali

Qualora sia ravvisata la fondatezza e la segnalazione riguardi dipendenti della Società, l'OdV invierà il Report conclusivo delle indagini al Presidente del Consiglio di Amministrazione per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti. La Direzione HR deve tempestivamente informare l'OdV circa l'eventuale avvio e l'esito del procedimento disciplinare aperto nei confronti del Segnalato dipendente della Società.

Per la gestione del relativo procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda alla Parte Generale del Modello 231 – Par. 6 - Sistema disciplinare.

In ogni caso, gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno nell'informativa periodica dell'OdV al Consiglio di Amministrazione così come previsto dal Modello 231, nella quale l'OdV avrà cura di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e del Segnalato in presenza dei requisiti descritti nella presente Procedura.

3.1.7 Escalation in caso di Segnalazioni (rilevanti e trattabili) riguardanti i vertici aziendali o l'OdV

In caso di Segnalazione rilevante e trattabile riguardante soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l'OdV coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero uno dei Consiglieri di Amministrazione della società interessata, al fine di coordinare e definire il processo di indagine.

In caso di Segnalazione rilevante e trattabile che riguarda il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV ne dà comunicazione al Collegio Sindacale della Società.

In caso di Segnalazione rilevante e trattabile che riguarda una Società del gruppo cui appartiene Codognotto Italia, l'OdV coinvolge un esponente del vertice aziendale della Società che non sia in conflitto con la Segnalazione.

In caso di Segnalazione rilevante e trattabile che riguardi un componente dell'OdV, il componente dell'OdV non in conflitto ne dà comunicazione immediata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al fine di coordinare e definire il successivo processo d'indagine.

3.1.8 Archiviazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto a cura dell'OdV e conservate per il seguente periodo:

- Segnalazioni non rilevanti: cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni dalla conclusione della valutazione;
- Segnalazioni rilevanti ma non trattabili: sino alle valutazioni che le hanno definite come tali, poi cancellazione o anonimizzazione entro 120 giorni dalla conclusione della valutazione;
- Segnalazioni vietate: archiviazione sino all'eventuale procedimento disciplinare e successiva cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni dalla conclusione del procedimento disciplinare; nel caso di mancato avvio del procedimento disciplinare, allora la conservazione sarà garantita sino alla decisione di mancato avvio del procedimento disciplinare, poi cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni da tale decisione;
- Segnalazioni rilevanti e trattabili: cancellazione o anonimizzazione decorsi 10 anni dalla conclusione del procedimento.

4 PRINCIPI GENERALI E TUTELE

Di seguito si riportano nel dettaglio i principi e le tutele che Codognotto Italia si impegna a garantire, in qualità di Società che attraverso le proprie strutture governa il processo di gestione delle Segnalazioni.

4.1.1 Tutela del Segnalante

La corretta gestione del sistema di Whistleblowing è finalizzata a supportare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della Società. Tale scopo può essere raggiunto solo se i Segnalanti hanno a disposizione non solo appositi canali di comunicazione, ma anche la certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti della Società o di rischiare di vedere la propria segnalazione inascoltata.

La Società a tale scopo tutela il Segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità e prevedendo espressamente il divieto di condotte, dirette o indirette, ritorsive o discriminatorie per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, quali l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dello stesso, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

In particolare, laddove il Soggetto Segnalante sia un dipendente della Società:

- l'adozione di misure discriminatorie poste in essere nei suoi confronti può essere denunciata dallo stesso all'Ispettorato Nazionale del Lavoro oltre che anche dall'Organizzazione Sindacale indicata dal medesimo;

- ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater D.Lgs. n. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Allo stesso modo, sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante che trovi la sua causa nella Segnalazione stessa; è in capo alla società interessata l'onere della prova in merito all'estraneità, rispetto alla Segnalazione, delle misure discriminatorie o ritorsive eventualmente adottate.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il Segnalante che ha effettuato la Segnalazione in buona fede non potrà essere sanzionato. Viceversa potrà essere sanzionato il Segnalante che ha effettuato la Segnalazione con dolo o colpa grave qualora le segnalazioni si rivelino infondate. In tal caso, da un lato, la Società applicherà al Segnalante le misure indicate nel Modello 231/Codice Etico, dall'altro, saranno messe a disposizione del soggetto accusato le evidenze del procedimento medesimo, affinché questi possa tutelarsi nelle opportune sedi.

Inoltre, la Segnalazione costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto (tra cui il segreto d'ufficio, il segreto professionale, il segreto scientifico o industriale) oppure dell'obbligo, in capo al prestatore di lavoro, di non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa².

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui egli rispetti le indicazioni fornite dalla presente Procedura.

4.1.2 Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del Soggetto Segnalato, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, il presente documento prevede misure a tutela del Segnalato.

A tale scopo, sono rigorosamente vietate le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose, che potrebbero dar luogo a responsabilità disciplinare e/o civile e/o penale del Segnalante, così come previsto dal precedente par. 2.1.4.

Ogni Segnalazione ricevuta è valutata ed esaminata dall'OdV composto da professionisti esterni alla Società e non coinvolto direttamente nell'evento segnalato, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità. Nelle valutazioni e indagini condotte vengono applicate le metodologie e gli strumenti di audit che forniscono le maggiori garanzie in termini di oggettività e affidabilità dei risultati ottenuti.

Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

4.1.3 Principio di non esclusione

La Società garantisce di analizzare tutte le Segnalazioni ricevute, nel rispetto delle modalità previste dal presente documento.

² Articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (Rivelazione di segreto professionale) e 623 (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (Obbligo di fedeltà)

Per ogni Segnalazione sarà inviato un feedback al Segnalante circa la presa in carico della Segnalazione entro sette giorni dal ricevimento e un feedback a conclusione delle attività di indagine, entro tre mesi dal ricevimento della Segnalazione. Resta inteso che il feedback non conterrà informazioni dettagliate in merito all'esito delle indagini o alle decisioni assunte dalla Società coinvolta basate sulle verifiche poste in essere.

4.1.4 Confidenzialità e riservatezza

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Soggetto Segnalante e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del Soggetto Segnalante può venire meno esclusivamente in uno dei seguenti casi:

- i. vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- ii. l'anonimato non è opponibile per legge e/o l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- iii. è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave;
- i. la segnalazione è Vietata, ai sensi del paragrafo 2.1.4.

4.1.5 Trattamento dei dati personali

Si precisa inoltre che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità alla normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679 e al D.lgs. n. 196/2003 come novellato dal D.lgs. n. 101/2018 nonché a tutti i provvedimenti adottati dal Garante per la Protezione dei Dati Personali.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- i. il Soggetto Segnalante, riceverà, al momento della Segnalazione, una specifica informativa, resa dal titolare del trattamento ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 che specifichi, tra l'altro, le finalità e le modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/uffici ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti del Segnalante, con riferimento ai propri dati personali trattati;
- ii. il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti;
- iii. sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali nonché la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni ricevute, in conformità con la normativa vigente;
- iv. l'esercizio dei diritti da parte dei soggetti "interessati" ai sensi della normativa *privacy*, in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di *Whistleblowing*, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-undecies del D.lgs. 196/2003 come novellato dal D.lgs.

101/2018, nel senso che gli stessi non potranno essere esercitati con richiesta al titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'art. 77 del Regolamento (UE) 2016/679 qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante;

- v. l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti incaricati e abilitati alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario;
- vi. i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della Procedura di *Whistleblowing*.

4.1.6 Violazioni della presente Procedura

Qualsiasi violazione della presente Procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito nel Sistema Disciplinare del Modello 231.

In particolare si evidenzia che, al fine di garantire la tutela del Segnalante, il Sistema Disciplinare del Modello 231 prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello o del Codice Etico così come eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante.

Come sopra anticipato, anche l'ipotesi di Segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società in conformità al Sistema Disciplinare del Modello 231.