
PROCEDURA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

INDUSTRIE CBI S.p.A. e CBI ENGINEERING&SERVICE S.r.l.

SOMMARIO

1. DEFINIZIONI.....	2
2. FINALITÀ	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO	3
3.1. Soggetti che segnalano, denunciano o divulgano pubblicamente.....	3
3.2. Soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche	3
4. RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE.....	4
5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO	4
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
7. SEGNALAZIONI ESTERNE.....	6
8. DIVULGAZIONE PUBBLICA	6
9. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E TUTELE DEI SOGGETTI COINVOLTI...7	
9.1. Segnalazione interna.....	7
9.2. Esame e valutazione delle segnalazioni.....	8
9.3. Tutele del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti eventualmente coinvolti	9
10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI.....	10
11. INFORMATIVA GDPR IN RELAZIONE ALLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING	11

Data: 04 dicembre 2023

1. DEFINIZIONI

ANAC: Autorità nazionale anticorruzione.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

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

D. Lgs. 231/01 o Decreto 231: 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" e successive modifiche e integrazioni.

D. Lgs. 24/2023 o Decreto Whistleblowing: il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante l'"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".

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

Modello / Modello 231 / MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto 231.

OdV: 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 raggiungibile al seguente *link* <https://cbigroup.segnalazioni.net>.

Responsabile Whistleblowing: il soggetto indicato al paragrafo 9.2 responsabile di ricevere e gestire le segnalazioni.

Segnalazione: Segnalazione interna o esterna avente ad oggetto le violazioni indicate di seguito al paragrafo 6.

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

Segnalazione interna: segnalazione diretta al Responsabile Whistleblowing ed effettuata tramite la Piattaforma.

Segnalazione esterna: segnalazione all'ANAC che può essere effettuata al ricorrere di determinate ipotesi di seguito indicate al paragrafo 7.

Segnalazione riservata: quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma tuttavia il Responsabile Whistleblowing può risalire alla stessa.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un altro soggetto. Si tratta in particolare di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Società: Industrie CBI S.p.A.

Soggetti segnalanti: i soggetti indicati al paragrafo 3.1.

Soggetti segnalati: i soggetti che abbiano commesso presunte violazioni, comportamenti e fatti censurabili ai sensi del Decreto Whistleblowing o del Decreto 231, o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2. FINALITÀ

La presente procedura (“**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 violazioni di specifiche normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing, nonché ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello e/o del Codice Etico di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione.

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 i soggetti che segnalano, denunciano o divulgano pubblicamente, nonché i soggetti diversi da questi ultimi indicati al paragrafo 3.2, 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 SOGGETTIVO

3.1. Soggetti che segnalano, denunciano o divulgano pubblicamente

La presente Procedura si applica alle seguenti persone che effettuano Segnalazioni interne o esterne, denunciano all’autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo:

- lavoratori subordinati della Società;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le segnalazioni potranno essere effettuate non soltanto in costanza del rapporto di lavoro o diverso rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente all’inizio del rapporto giuridico (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali), o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso).

3.2. Soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche

Le tutele previste dalla presente Procedura (cfr. paragrafo 9.3, *infra*) si applicano altresì ai seguenti soggetti diversi da coloro che effettuano Segnalazioni interne o esterne, denunciano all’autorità giudiziaria o contabile

o Divulgano Pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- Facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una 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;
- 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;
- 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 predette persone.

4. RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

La presente Procedura è parte integrante del Modello di Industrie CBI S.p.A. ed è stata approvata dal C.d.A. della Società che, su eventuale proposta del Responsabile Whistleblowing, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

La procedura è inviata via email a tutti i dipendenti unitamente al Modello, fermo restando l'obbligo di non divulgare all'esterno della Società i contenuti dei predetti documenti.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

I soggetti coinvolti nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono altresì tenuti 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 DEL SOGGETTO SEGNALANTE, SEGNALATO E DEI FACILITATORI. - 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, del segnalante e di eventuali Facilitatori che sono opportunamente tutelati da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALA FEDE". - 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 di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società 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 DEL 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. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Oggetto della segnalazione può essere la violazione di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing di cui la persona segnalante sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo, e in particolare:

- ❖ Violazioni delle disposizioni normative nazionali
 - illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni della normativa europea come sotto definite (cfr. *infra*);
 - ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, dunque la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231;
 - violazioni del Modello e/o del Codice Etico non riconducibili alle violazioni della normativa europea come sotto definite (cfr. *infra*).
- ❖ Violazioni della normativa europea
 - illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto Whistleblowing e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione; il riferimento è in particolare agli illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

In ogni caso, ai sensi del Decreto Whistleblowing **non** possono essere oggetto di segnalazione:

- ❖ le 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. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;
- ❖ le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- ❖ le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti.

Chi è interessato a presentare una segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione se si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

7. SEGNALAZIONI ESTERNE

Il soggetto segnalante può effettuare una Segnalazione esterna tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'ANAC, se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

8. DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante può effettuare una Divulgazione Pubblica se, al momento della Divulgazione Pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

9. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E TUTELE DEI SOGGETTI COINVOLTI

9.1. Segnalazione interna

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 6), ha la possibilità di effettuare una Segnalazione interna nelle seguenti modalità.

I soggetti segnalanti potranno accedere alla Piattaforma disponibile al seguente *link* <https://cbigroup.segnalazioni.net>, tramite la quale potranno effettuare una:

- Segnalazione riservata: in questo caso il segnalante deve registrarsi e creare un account dal quale può inviare la segnalazione. La registrazione obbliga il segnalante ad identificarsi. I dati del segnalante sono separati dalla segnalazione e vengono nascosti; saranno visualizzabili solo al Responsabile Whistleblowing (cfr. *infra*) tramite apposita procedura di sicurezza. In fase di registrazione è obbligatorio indicare nome e cognome ed è possibile richiedere un documento di riconoscimento;
- Segnalazione anonima: in questo caso il segnalante non è tenuto a registrarsi. Il modulo della segnalazione contiene i campi per indicare il nome e il cognome. Tali campi non sono obbligatori, pertanto la segnalazione, in questa modalità, può essere inviata in modalità anonima o meno, in base alla scelta del segnalante. I dati del segnalante, se indicati, vengono nascosti e saranno visualizzabili solo al Responsabile Whistleblowing tramite apposita procedura di sicurezza.

Al fine di garantire una maggiore tutela della riservatezza del segnalante, la persona che intenda effettuare una segnalazione attraverso la Piattaforma non potrà:

- a) se intende registrarsi, utilizzare il proprio indirizzo email lavorativo ma dovrà utilizzare un indirizzo email personale;
- b) in ogni caso, accedere alla Piattaforma utilizzando reti aziendali.

Le segnalazioni tramite la Piattaforma possono essere inviate sia in forma scritta, sia in forma orale tramite messaggio vocale. La voce del segnalante sarà irriconoscibile grazie ad un sistema integrato di distorsione vocale. Resta ferma in ogni caso la possibilità per il segnalante di richiedere un incontro fisico con il Responsabile Whistleblowing.

Il segnalante può seguire lo stato di lavorazione della segnalazione, integrarla e rispondere ad eventuali richieste del Responsabile Whistleblowing attraverso l'area messaggi integrata.

Se il Responsabile Whistleblowing ritiene che la segnalazione attenga a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, dovrà informare tempestivamente l'OdV, attraverso l'indirizzo di posta elettronica OdV@industriecbi.it

Le segnalazioni devono:

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

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

9.2. Esame e valutazione delle segnalazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è il Responsabile Whistleblowing, nella persona della Dr.ssa Morena Pistoia, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Il Responsabile Whistleblowing, o il Collaboratore identificato, svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione, potendosi avvalere ove necessario delle strutture e funzioni aziendali competenti o 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** - il Responsabile Whistleblowing riceve la segnalazione e rilascia alla persona segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- **Istruttoria ed accertamento** - il Responsabile Whistleblowing mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni; valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione, ivi inclusi il Collegio Sindacale e l'OdV per le materie di loro competenza; può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima;
- **Decisione** - il Responsabile Whistleblowing fornisce riscontro alla segnalazione 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; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato. In ogni caso, fermi gli obblighi di riservatezza rispetto all'identità delle persone segnalanti e coinvolte, informa il CdA e il Collegio Sindacale dell'esito della segnalazione ed eventualmente dei provvedimenti che intende assumere.

In particolare, il Responsabile Whistleblowing dovrà valutare la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione, potendo utilizzare anche i seguenti criteri:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero il Responsabile Whistleblowing abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, il Responsabile Whistleblowing procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente all'OdV, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Il Responsabile Whistleblowing inoltre informa il segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, sia esso società o soggetto dipendente o apicale della stessa, 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 l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, *etc.* 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, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari, fatte salve le ulteriori iniziative legali che potranno essere intraprese dai soggetti lesi dalla condotta del segnalante. Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Responsabile Whistleblowing è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute; per garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali. I documenti in formato elettronico sono conservati sull'apposita Piattaforma, ovvero in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute dal Responsabile Whistleblowing ovvero dai soggetti espressamente autorizzati dal Responsabile Whistleblowing. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Responsabile Whistleblowing 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 Responsabile Whistleblowing ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dal Responsabile Whistleblowing.

9.3. Tutele del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti eventualmente coinvolti

I. RISERVATEZZA. - La Società, 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 del Facilitatore (e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, la loro identità) e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento, che non potranno essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro. È compito del Responsabile Whistleblowing garantire la riservatezza del soggetto segnalante e di eventuali Facilitatori 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 Responsabile Whistleblowing a responsabilità. In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante e di eventuali Facilitatori non possa essere rivelata senza il loro espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

➤ Obbligo di riservatezza nei procedimenti penali, contabili e disciplinari

Per quanto concerne i procedimenti penali, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Per quanto concerne i procedimenti dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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.

II. DIVIETO DI RITORSIONI E LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ. Nei confronti dei soggetti di cui al paragrafo 3 (cfr. *supra*) 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 segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in

ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Al fine di beneficiare di tali tutele, è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (cfr. *supra* al paragrafo 6);
- b) le Segnalazioni, interne ed esterne, e le Divulgazioni Pubbliche siano state effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dal D. Lgs. 24/2023.

Tuttavia, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le suddette tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Inoltre, non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare i soggetti di cui al paragrafo 3 (cfr. *supra*) che rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto¹, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata. Affinché operi la suddetta limitazione di responsabilità, è necessario che ricorrano le suddette condizioni previste per il divieto di ritorsioni e che, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici).

III. TUTELE DEL SEGNALATO. - In conformità con la normativa vigente, la Società 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, *etc.*). 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. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Se per la segnalazione si utilizza un sistema di messaggistica vocale, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo

¹ Salvo che si tratti di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

11. INFORMATIVA GDPR IN RELAZIONE ALLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

La presente informativa è resa, ai sensi degli artt. 13-14 Regolamento UE 679/2016 (di seguito, "GDPR"), da Industrie CBI S.p.A., società con sede legale in Milano, Corso di Porta Nuova 34, 20121, in qualità di titolare del trattamento dei dati personali, allo scopo di fornire indicazioni circa il trattamento dei dati personali dalla stessa effettuato nella gestione della procedura di Whistleblowing attraverso l'apposito canale di segnalazione delle violazioni.

Responsabile del trattamento, designato dal titolare, è il Responsabile Whistleblowing.

I Suoi dati personali, acquisiti mediante la presente segnalazione, saranno utilizzati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi di legge, derivanti dalla L. 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", dal D.Lgs. 231/2001 e ss. mm., e dal D.Lgs. 24/2023 - in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 - riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

I dati personali acquisiti mediante la segnalazione saranno utilizzati al fine di assicurare la corretta e completa gestione della procedura di Whistleblowing in conformità alla normativa vigente nonché l'attività istruttoria necessaria a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione.

Le informazioni raccolte possono riguardare dati anagrafici ed identificativi del segnalante nonché dati anagrafici del/i segnalato/i. Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei Suoi dati appare facoltativo ed un Suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato del Responsabile Whistleblowing. Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Industrie CBI S.p.A., mediante il proprio Responsabile Whistleblowing, si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

Industrie CBI S.p.A. ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché il Responsabile Whistleblowing sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 24/2023.

I dati personali così raccolti possono essere comunicati nei confronti di terzi e/o destinatari la cui attività è necessaria per l'espletamento delle attività inerenti la gestione della segnalazione. In particolare, la trasmissione può avvenire, oltre che nei confronti del Responsabile Whistleblowing, anche nei confronti di:

- strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento;

- consulenti esterni eventualmente coinvolti nella gestione della procedura della segnalazione;
- istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia, Agenzie investigative.

Il trattamento dei Suoi dati, dunque, avviene attraverso mezzi e strumenti anche digitali messi a disposizione dei soggetti che agiscono sotto l'autorità del Titolare e allo scopo autorizzati e formati. A questi è consentito

l'accesso ai Suoi dati personali nella misura e nei limiti in cui esso è necessario per lo svolgimento delle attività di trattamento allo scopo necessarie e, in ogni caso, in modo da garantire l'integrità e la sicurezza degli stessi dati nel rispetto delle misure organizzative.

Fatto salvo quanto ivi previsto nonché l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ulteriore ambito di comunicazione e diffusione.

I dati personali acquisiti mediante la segnalazione saranno conservati per il tempo strettamente necessario a conseguire gli scopi per cui sono stati raccolti e, in generale, per un periodo non superiore a 5 anni dal termine della procedura. È fatta salva la conservazione per un periodo superiore in relazione a richieste della pubblica autorità o dell'autorità garante per la protezione dei dati nonché per tutto il periodo necessario allo svolgimento dei procedimenti eventualmente scaturiti dalla segnalazione.

Ai sensi del G.D.P.R., compatibilmente con le finalità ed i limiti stabiliti per il trattamento dei Suoi dati, Lei potrà esercitare i seguenti diritti:

- ottenere indicazione dell'origine dei Suoi 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;
- ottenere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è più necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- ottenere l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto;
- ottenere l'indicazione 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 che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente al Responsabile della Protezione dei Dati (c.d. DPO), Dott.ssa Morena Pistoia al seguente indirizzo: morena.pistoia@industriecbi.it