



VILLA DEI CEDRI SPA

Sede legale:
Piazza di Sopra, 4, 37017, Lazise, Frazione Colà (VR)

WHISTLEBLOWING

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Revisione	Data	Attività	Approvato da
00	14.12.2023	Prima emissione	Legale Rappresentante

SOMMARIO

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. METODI DI SEGNALAZIONI.....	3
3. DESTINATARI E FUNZIONI	4
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	6
5. CANALI DI SEGNALAZIONE	7
6. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI TRAMITE CANALE INTERNO	7
7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	9
8. TUTELA DEL SEGNALANTE	11
9. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE	12

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo della presente procedura è quello di fornire tutte le indicazioni necessarie affinché la gestione del c.d. “Whistleblowing” (ossia la pratica di segnalare comportamenti illeciti occorsi all’interno dell’Azienda, riscontrati da dipendenti, collaboratori, fornitori, professionisti e clienti, durante la propria attività lavorativa e/o professionale, ovvero in costanza di rapporti giuridici e commerciali con l’azienda medesima) avvenga correttamente, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 24/2023, attuante la Direttiva UE n. 2019/1937.

2. METODI DI SEGNALAZIONI

L’azienda ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite l’utilizzo dei seguenti canali:

- **Interno**
- **Esterno**
- **Divulgazione pubblica**

Il segnalante deve procedere innanzitutto alla segnalazione whistleblowing utilizzando i canali interni predisposti dall’azienda come di seguito descritti.

Le segnalazioni tramite il canale esterno, istituito e gestito da ANAC, possono essere effettuate quando:

- Non è prevista, nell’ambito del contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- La persona segnalante ha fondati motivi di temere che, se effettuasse una segnalazione interna, alle stesse non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni tramite divulgazione pubblica possono essere effettuate quando:

- La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- La persona segnalante ha fondato motivi 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.

3. DESTINATARI E FUNZIONI

La presente procedura si rivolge a tutti i soggetti che, venuti a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni illeciti, intendano segnalarli tramite i canali interni di segnalazione (*posta raccomandata o colloquio diretto con gestore*) implementati dall'azienda.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:
 - attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
 - prestazioni occasionali;
- i lavoratori autonomi:
 - con contratto d'opera
 - con rapporto di collaborazione, come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
 - con rapporto di collaborazione che si concentra in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;
- i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'azienda;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso l'azienda;

- i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'azienda;
- l'azionista e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanze, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso l'azienda.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche nei seguenti casi:

- Quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquistate durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo svolgimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La procedura prevede una serie di attività affidate alle seguenti funzioni:

- **Segnalante:**

si tratta del soggetto (lavoratore, fornitore, collaboratore, professionista o cliente) che effettua la segnalazione della violazione riscontrata, al quale dovrà essere garantita la riservatezza oltre che eventuali comportamenti ritorsivi;

- **Gestore dei canali interni di segnalazione** (in seguito, per brevità, "Gestore"):

si tratta del soggetto interno o esterno all'azienda, a cui è affidata la gestione dei canali interni di segnalazione.

- **Segnalato:**

si tratta del soggetto (lavoratore, fornitore, collaboratore, professionista o cliente) cui viene attribuita la paternità del presunto ed eventuale illecito, che dovrà egualmente essere garantito nel suo diritto di difesa, rispetto ad incolpazioni ingiuste o non corroborate o circostanziate.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante, usufruendo dei canali messi a disposizione dall'azienda e seguendo le istruzioni riportate di seguito, può effettuare segnalazioni inerenti a:

- violazioni di disposizioni nazionali o europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamate.

Segnalazioni vietate

Per contro, è assolutamente vietato effettuare delle segnalazioni che:

- ineriscono violazioni, condotte, omissioni, che il segnalante non ha fondato motivo di ritenere siano vere;
- risultano pretestuose, diffamatorie o calunniose;
- hanno natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- risultano finalizzate unicamente a danneggiare il soggetto segnalato;
- concretizzano forme di abuso e/o strumentalizzazione della presente procedura e dell'istituto del Whistleblowing.

Si precisa, inoltre, che non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contenziosi, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con l'azienda, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE

In riferimento al punto 2, l'azienda ha istituito un canale di **segnalazione interna**, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

6. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI TRAMITE CANALE INTERNO

Il segnalante, che intende denunciare un fatto riconducibile alle condotte elencate, deve seguire le seguenti istruzioni operative:

In particolare, la segnalazione:

- deve essere effettuata in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci;
- deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire al gestore, di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie;
- non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali, volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale delle persone, a cui i fatti segnalati sono riferiti.

Il segnalante può procedere alla segnalazione mediante:

CANALE PRIORITARIO: l'invio di segnalazione a mezzo di raccomandata. In questo caso il segnalante dovrà inserire la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima i dati anagrafici del segnalante e nella seconda l'oggetto della segnalazione.

Entrambe dovranno essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "**riservata al gestore della segnalazione**" e indirizzandola a Dott. Tosato Daniele c/o Villa dei Cedri Spa, Piazza di Sopra 4, 37017, Lazise, Frazione Colà (VR)

Per facilitare la segnalazione è possibile utilizzare il *modulo di segnalazione illeciti – Whistleblowing* allegato alla presente.

CANALE ALTERNATIVO: l'utilizzo della linea telefonica **045/7590988** richiedendo apposito incontro diretto con il Dott. Tosato Daniele, gestore delle segnalazioni whistleblowing.

In ogni caso, nel testo della comunicazione, il segnalante deve descrivere dettagliatamente il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione chiara di:

- nome, cognome, qualifica e funzione/ruolo del **soggetto segnalante**;
- nome, cognome, qualifica e funzione/ruolo del **soggetto segnalato**;
- tipologia di illecito riscontrato, circostanze di tempo e luogo dell'accadimento, unitamente a qualsiasi altro elemento che si ritiene rilevante ai fini della segnalazione;
- eventuali soggetti presenti sul luogo della violazione, che possono potenzialmente testimoniare sull'accaduto;
- eventuale documentazione che possa confermare la fondatezza del fatto segnalato;
- evidenza della non sussistenza di interessi privati collegati alla segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze di quanto segnalato.

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Con la presente procedura, è regolato il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni di condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il gestore della segnalazione (di seguito anche il "gestore" o "ricevente") opera nei modi di seguito indicati:

- Ricezione della segnalazione

Il ricevente rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione**.

L'avviso verrà inviato al recapito indicato dal segnalante, **qualora non indicato, la segnalazione verrà archiviata**.

- Rapporti con il segnalante e integrazione della segnalazione

Il ricevente mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni. Nel caso di verbale redatto durante l'incontro con la persona segnalante, questa, prima di sottoscriverlo, può verificare ed eventuale rettificare alcuni contenuti.

- Esame della segnalazione

Il ricevente dà seguito alle segnalazioni ricevute, valutando la sussistenza della legittimazione del segnalante, inoltre verifica che la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della norma; segue la valutazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto.

All'esito della verifica preliminare:

- se non sussistono i presupposti, si procede all'archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- se sussistono i presupposti viene avviata l'istruttoria.

- Istruttoria

Il ricevente garantisce il corretto svolgimento dell'istruttoria attraverso:

- la raccolta di documenti e di informazioni;
- il coinvolgimento di soggetti esterni (nel caso in cui sia necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi) o di altre funzioni aziendali, che hanno l'obbligo di collaborare con il gestore della segnalazione;
- l'audizione di eventuali altri soggetti interni/esterni, ove necessario.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono devono essere tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione, mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute salvo, diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali, assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella del Regolamento UE 679/2016 (GDPR);
- vengono garantite le opportune misure, per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente.

- Riscontro al segnalante

Termini di risposta:

Entro tre mesi oppure **entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni** il ricevente deve dare comunicazione di proseguo della segnalazione o archiviazione.

In alternativa, il ricevente comunica al segnalante la necessità di approfondimenti che richiedono più tempo rispetto a quanto previsto dalla normativa.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE

L'azienda intende garantire la massima tutela al segnalante, avendo riguardo alla sua riservatezza, oltre al diritto di non subire alcuna forma di discriminazione o ritorsione a seguito della segnalazione di un illecito.

- Tutela della riservatezza del segnalante

I canali di segnalazione interni, messi a disposizione dall'azienda, garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione.

Si precisa che, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

- Tutela della privacy e trattamento dei dati personali

I dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione, sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. UE n. 679/2016 (GDPR).

L'interessato (segnalante, segnalato e soggetti coinvolti) può consultare l'informativa sul trattamento dei dati personali, affissa alla bacheca aziendale e pubblicata sul sito internet dell'azienda, nella sezione *whistleblowing*.

Si specifica che il Titolare del Trattamento, tratta i dati personali raccolti unicamente per il tempo necessario per la gestione e la finalizzazione della segnalazione, e comunque per non oltre **cinque anni** a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

- Tutela contro le ritorsioni

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria segnalazione.

9. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE

La presente policy entrerà in vigore il **17.12.2023**.

Con la sua entrata in vigore, tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia e in qualsiasi forma comunicate, devono intendersi abrogate.

L'azienda provvederà alla necessaria pubblicità alla policy in oggetto.

Tutti i dipendenti possono proporre, quando ritenuto necessario, integrazioni motivate alla presente policy; le proposte verranno esaminate dalla Direzione Generale della Società.

La presente policy resta comunque soggetta periodicamente a revisione.