



CLR S.r.l  
Via Fracia, 8  
Chiuro (SO), Italy

Public Domain

DOCUMENT NUMBER  
PI2300176

VERSION N.  
01.00

STATUS  
Released

# Whistleblowing

Approval Table

	Name
Editor	Marco BERTI
Reviewer(s)	Federico LAPSUS
QA	Marco BERTI
Approver(s)	Raffaele LAPSUS

## Contenuto

1	History.....	3
2	Introduzione .....	4
2.1	Applicabilità .....	4
2.2	Documenti di riferimento .....	4
2.3	Glossario.....	4
2.4	Acronimi.....	5
3	Ambito di applicazione soggettivo.....	6
3.1	Cosa non segnalare .....	6
3.2	Contenuto delle segnalazioni.....	6
4	Canale di segnalazione interna .....	7
4.1	Verifica preliminare della Segnalazione.....	8
5	Risultati dell'investigazione.....	8
5.1	Archiviazione.....	8
5.2	Comunicazione dei risultati e reportistica.....	9
6	Segnalazione esterna .....	9
7	Protezione del segnalante.....	9
7.1	Soggetti Protetti.....	10
7.2	Presupposti per la protezione.....	11
8	Obblighi di riservatezza sulle segnalazioni e l'identità della persona segnalante - tutela dei dati personali.....	11
9	Divieto di ritorsione .....	12
10	Responsabilità della persona segnalante.....	13
11	Rinunce e transazioni .....	13
12	Conseguenze della segnalazione per la persona coinvolta .....	13
13	Informazione e formazione.....	13

# 1 History

Data (gg/mm/aaaa)	Autore	Versione	Descrizione
14/12/2023	Marco BERTI	00.01	Prima bozza del documento
16/12/2023	Marco BERTI	01.00	Rilasciato

## 2 Introduzione

La presente procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il “Decreto Whistleblowing”) di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante le segnalazioni di reati, infrazioni o violazioni del diritto dell’Unione Europea e delle normative Nazionali e Internazionali. Inoltre, tale procedura disciplina le segnalazioni di minacce, pregiudizi all’interesse pubblico e situazioni di condotta contraria al Codice Etico della CLR. Inoltre, disciplina la tutela delle persone che segnalano i reati, infrazioni o violazioni e prevede una specifica tutela per il Segnalante in modo che questi possa agire senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli nei suoi confronti.

### 2.1 Applicabilità

#### AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

La presente procedura si applica alle seguenti persone (Segnalanti) che abbiano un rapporto giuridico in corso, cessato o in procinto di iniziare con CLR più avanti la Società:

- lavoratori subordinati a tempo determinato o a tempo indeterminato, part-time o full time, anche in periodo di prova ed anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- lavoratori con contratto di lavoro intermittente o job on call, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- candidati;
- dipendenti di agenzie per il lavoro ovvero dipendenti in somministrazione, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- apprendisti, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, lavoratori con collaborazioni organizzate dalla Società, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- fornitori di beni o servizi o opere anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- liberi professionisti o consulenti, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- volontari o tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se il rapporto sia già cessato o in procinto di iniziare, ed anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

### 2.2 Documenti di riferimento

Titolo	Doc. ID	Revisione/Versione
1. Decreto legislativo 24 del 2023	DL 24/23	10/03/2023
2. Decreto legislativo 231 del 2001	DL 231/01	08/06/2022
3. Reg Ue GDPR	2016/679	23/05/2018

### 2.3 Glossario

- **Contesto Lavorativo:** il rapporto di lavoro o di collaborazione tra il Segnalante e CLR presente o passato, nell’ambito del quale, indipendentemente dalla natura dell’attività svolta, la persona acquisisce informazioni sulle violazioni e per cui potrebbe subire ritorsioni nel caso di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia alle autorità competenti.

- **Destinatario:** il soggetto formalmente incaricato dalla società della gestione del canale di segnalazione.
- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Informazioni sulle Violazioni:** le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'organizzazione della società, nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **Persona Coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione, interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica a cui la persona segnalante attribuisce la commissione della violazione oggetto della segnalazione o della divulgazione pubblica o comunque implicata nella suddetta violazione.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia di violazione alle autorità e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **Segnalante o Persona Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo che abbia un rapporto in corso, cessato o in procinto di iniziare con la società, inclusi i candidati e che sia venuta a conoscenza della condotta che intende segnalare.
- **Segnalazione:** la comunicazione di informazioni sulle violazioni, scritta o orale, resa in modo anonimo o non, secondo i canali di seguito descritti.
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, anonima o non, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna, come descritto nella procedura.
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, anonima o non, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna, istituito da ANAC.
- **Violazione:** ogni comportamento, atto od omissione che leda l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

## 2.4 Acronimi

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione

### 3 Ambito di applicazione soggettivo

E' possibile segnalare informazioni su violazioni consistenti in comportamenti, atti o omissioni riferiti a:

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 ivi compreso violazioni del Codice Etico;
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea Nazionali o Internazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:
  - appalti pubblici;
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;
  - tutela dell'ambiente;
  - radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - salute pubblica;
  - protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 3) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- 4) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
- 5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea: Le segnalazioni possono avere ad oggetto informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, attività illecite non ancora compiute, ma che il Segnalante ritenga ragionevolmente che possano compiersi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche.

Qualora la segnalazione venisse riportata in forma orale, dovrà essere soggetta ad una conferma scritta.

#### 3.1 Cosa non segnalare

Non saranno trattate le segnalazioni diverse da quelle sopra descritte, in particolare quelle riferite o riferibili a richieste e reclami di carattere personale che attengano alla disciplina del rapporto di lavoro. In particolare, sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

#### 3.2 Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e dettagliati e devono contenere tutte le informazioni necessarie al fine di individuare, in modo inequivoco, l'autore della condotta illecita.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- a. le generalità del Segnalante con l'indicazione del ruolo ricoperto (qualifica professionale, in caso di lavoratore subordinato e, comunque, della tipologia del rapporto negli altri casi);
- b. la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con cui il Segnalante ne ha avuto conoscenza;
- c. la data e il luogo ove si è verificato il fatto;

- d. il nominativo ed il ruolo (qualifica professionale in caso di lavoratore subordinato e, comunque della tipologia del rapporto negli altri casi) che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e. i nominativi ed il ruolo di eventuali altri soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing anonime che, in ogni caso, dovranno essere adeguatamente circostanziate.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Destinatario e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

## 4 Canale di segnalazione interna

La Società ha attivato un canale di segnalazione interna: Destinatario, individuato nel Dott. **Marco Berti**, QHSE Manager della società

Le segnalazioni possono essere inviate:

- con contatto personale con il Destinatario, nei giorni in cui è presente presso la sede aziendale, o in luogo da concordarsi;
- telefonicamente al numero **+39 366 4370662** su cui potrà essere lasciato anche un messaggio registrato;
- tramite indirizzo e-mail dedicato **wb.clr.industries@gmail.com**

Le segnalazioni potranno essere inviate anche per posta, preferibilmente con raccomandata. Al fine di permettere la riservatezza del Segnalante, qualora la segnalazione non sia in forma anonima, la segnalazione sarà formata da due buste chiuse: la prima con i dati del Segnalante, ivi compreso i dati di contatto, la seconda con la segnalazione, entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura RISERVATO e sia indirizzata a:

Alla c.a. Dott. Marco Berti

C/O CLR srl

via Fracia 8, 23030, Chiuro (SO).

In tutti i casi in cui il Destinatario si incontra con il Segnalante, l'incontro sarà essere verbalizzato e la Persona Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Previo consenso espresso del segnalante, l'incontro potrà essere registrato.

È garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della/e persona comunque menzionata/e nella segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal Destinatario (es. Responsabile di funzione, Responsabile Risorse Umane o qualsiasi dipendente della Società), laddove il Segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, da chi la riceve entro sette giorni dal suo ricevimento, al Destinatario, che ne darà contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria e non regolata dalla presente procedura.

Tuttavia, è fortemente raccomandato di usare come modalità di segnalazione direttamente il contatto o telefonico o e-mail del Destinatario Dott. Marco Berti

Il Destinatario effettuerà tutti gli approfondimenti ed indagini in merito alla segnalazione ricevuta inoltrerà quindi le conclusioni al Consiglio di Amministrazione. Il Segnalante, il Destinatario, i Collaboratori e chiunque venga a conoscenza di una segnalazione di allerta è tenuto al rispetto integrale di confidenzialità e di protezione dei dati personali previsti dal successivo punto 8.

## 4.1 Verifica preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Destinatario nel prendere in carico la segnalazione:

- procede alla protocollazione, mediante registrazione in autonomo registro;
- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di effettiva ricezione;
- svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e Codice Etico e, in generale, della Procedura;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- Il Destinatario fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Destinatario ha facoltà ed il potere di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati al fine di condurre la propria investigazione, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Destinatario ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

## 5 Risultati dell'investigazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing o Codice Etico, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Laddove la Segnalazione non sia archiviata (punto 5.1), il Destinatario provvede a coinvolgere tempestivamente l'intero Organismo di Vigilanza, al fine di valutare – in sessione congiunta – se la Segnalazione sia o meno qualificabile come una Segnalazione Codice Etico e debba quindi essere esaminata in conformità con quanto previsto dalla presente Procedura.

In ogni caso provvede:

- una volta raccolte tutte le informazioni ritenute rilevanti, ad informare Direttore Generale affinché vengano valutate le iniziative da intraprendere (investigazioni ulteriori, azioni disciplinari e/o legali, ecc.);
- ad un'informativa al Consiglio di Amministrazione ed eventualmente al Collegio Sindacale in presenza di violazioni ritenute particolarmente rilevanti.
- Nell'eventualità che i soggetti preposti all'attivazione dei provvedimenti disciplinari siano coinvolti nella segnalazione, il Destinatario inoltrerà le informazioni ricevute direttamente al Consiglio di Amministrazione, per le iniziative del caso.
- Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate su supporto cartaceo o informatico dal Destinatario per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

### 5.1 Archiviazione

Il Destinatario archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, dal Codice Etico e dalla presente Procedura, come ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate;
- 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 tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;

- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Destinatario, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto su apposito registro delle segnalazioni e comunicare al Segnalante se non anonimo, le ragioni dell'archiviazione.

## 5.2 Comunicazione dei risultati e reportistica

I risultati delle attività di gestione ed investigazione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono riepilogati all'interno di una relazione, inviata da parte del Destinatario, con cadenza annuale o immediata a seconda della gravità, al Consiglio di Amministrazione.

Fermo restando quanto sopra, il Facilitatore fornisce all'organo amministrativo della Società, con cadenza annuale, un'informativa delle Segnalazioni pervenute e non archiviate.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

Rientrano nell'esame di ogni segnalazione anche le conclusioni ed eventuali azioni da intraprendersi nel rispetto della Legge contro i reati di calunnia e di diffamazione

## 6 Segnalazione esterna

La Persona Segnalante può effettuare altresì una segnalazione tramite il canale istituito dall'ANAC (c.d. «Segnalazione Esterna») esclusivamente qualora, al momento della segnalazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- la Persona Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione Interna ai sensi di quanto sopra descritto nel paragrafo 5 e la stessa non sia stata in alcun modo trattata o archiviata;
- la Persona Segnalante abbia 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;
- la Persona Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza delle condizioni di cui sopra, la Persona Segnalante non potrà attivare il canale di Segnalazione Esterna.

Come il canale di Segnalazione Interna, anche il canale di Segnalazione Esterna attivato da ANAC garantisce la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona Coinvolta, delle altre Persone comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione.

## 7 Protezione del segnalante

Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza della Persona Segnalante, del Facilitatore, della Persona Coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione
- la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni
- la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC

## 7.1 Soggetti Protetti

In particolare, i soggetti a cui è riconosciuta la tutela sono le Persone Segnalanti ovvero:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti del Consiglio di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).
- Lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate.

Sono beneficiari delle tutele previste dal presente documento, le Persone Segnalanti anche nelle seguenti ipotesi:

- quando il rapporto giuridico che il Segnalante intrattiene con la Società non sia ancora iniziato, se le Informazioni sulla Violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente alla cessazione del rapporto sopra indicato, se le Informazioni sulla Violazione siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Infine, le tutele riconosciute alla Persona Segnalante sono estese altresì:

- ai Facilitatori;
- alle persone del medesimo Contesto Lavorativo della Persona Segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della Persona Segnalante che lavorano nello stesso contesto Lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della Persona Segnalante o per i quali la stessa lavori, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta Persona.

## 7.2 Presupposti per la protezione

La protezione ai soggetti di cui al precedente paragrafo sarà garantita a condizione che:

- al momento della Segnalazione, il Segnalante abbia il fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni siano vere e che tale veridicità sia riconoscibile;
- la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto nella presente procedura.

In particolare, la Persona Segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio. In altri termini ciò che conta è che un soggetto abbia effettuato segnalazioni in base ad una convinzione ragionevole (che un illecito stia per verificarsi, ad esempio). Questa rappresenta una salvaguardia essenziale contro segnalazioni dannose o offensive e garantisce che coloro che hanno deliberatamente e consapevolmente segnalato informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti non godano di protezione e siano soggetti a sanzioni disciplinari e/o procedimenti giudiziari. Chi effettua una segnalazione ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di motivi fondati tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle Violazioni segnalate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore.

Per accedere alla protezione, la Segnalazione inoltre deve essere effettuata sulla base di quanto previsto nella presente procedura.

Infine, deve esserci uno stretto collegamento tra la Segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla Persona Segnalante, affinché questi siano considerati una Ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

Ai fini della tutela, nessuna rilevanza assumono invece i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la Segnalazione.

In mancanza del rispetto di tali condizioni generali, la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi da quello che segnala, qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, subiscano indirettamente Ritorsioni.

Riassumendo, quindi, i presupposti perché la Persona Segnalante possa ricevere la protezione prevista dalla legge sono i seguenti:

- a. il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le Informazioni sulle Violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del D. Lgs. 24/2023;
- b. la Segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 e dalla presente procedura;
- c. è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione effettuata e le misure ritorsive subite.

Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le voci di corridoio. Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica. In difetto di tali condizioni, le Segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina della presente procedura e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala; analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega alla Persona Segnalante, subiscono indirettamente Ritorsioni.

## 8 Obblighi di riservatezza sulle segnalazioni e l'identità della persona segnalante - tutela dei dati personali

Le Segnalazioni ed i dati della Persona Segnalante saranno raccolti e trattati unicamente dal Destinatario alla gestione del canale di Segnalazione, soggetto autorizzato al trattamento ai sensi della normativa vigente in materia di tutela dei dati personali.

Le Segnalazioni ed i dati della Persona Segnalante, inoltre, potranno essere comunicati unicamente ai soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione Interna, quali l'Amministratore Delegato nonché ai

consulenti e i professionisti esterni di cui la Società si avvale, nel rispetto delle previsioni di legge in materia di tutela dei dati personali.

L'identità della Persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non potranno essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa, a soggetti diversi da quelli sopra indicati. È fatta salva la comunicazione ad enti pubblici ed alle pubbliche autorità (ivi incluse quelle amministrative, giudiziarie e di pubblica sicurezza), qualora ne ricorrano i presupposti o la comunicazione sia necessaria per adempiere ad un ordine dell'autorità stessa ovvero ad un obbligo di legge.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della Persona Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità della Persona Segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

Inoltre, l'identità della Persona Segnalante non potrà essere rivelata neanche nell'ambito dei procedimenti disciplinari che dovessero scaturire dalla Segnalazione, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Ove, invece, la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ultimo caso, alla Persona Segnalante verranno comunicate per iscritto le ragioni della rivelazione dei dati riservati; analoga comunicazione verrà fornita alla Persona Segnalante qualora la rivelazione della sua identità e le informazioni da cui la stessa possa evincersi, direttamente o indirettamente, risulti indispensabile anche ai fini della difesa di qualsiasi Persona Coinvolta.

## 9 Divieto di ritorsione

Ricorrendo le condizioni di cui ai precedenti paragrafi, la Società garantirà la tutela della Persona Segnalante da qualsivoglia forma di ritorsione, quali ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- il mutamento di funzioni, la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

È necessario che ricorra uno stretto collegamento tra la Segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla Persona Segnalante, affinché questi siano considerati una Ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita 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.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

## 10 Responsabilità della persona segnalante

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, sopra indicate, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al Segnalante va inoltre applicata una sanzione disciplinare sulla base di quanto previsto dalla legge e della regolamentazione aziendale in materia. Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e, ricorrendone i presupposti, nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare gli altri, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del diritto di effettuare la segnalazione.

## 11 Rinunce e transazioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla presente procedura e dal D. Lgs. 24/2023 non sono valide salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, quarto comma, cod. civ.

## 12 Conseguenze della segnalazione per la persona coinvolta

Qualora ritenga fondata la Segnalazione, senza pregiudizio per ogni altro rimedio e facoltà di legge, la Società potrà avviare nei confronti della Persona Coinvolta, un procedimento disciplinare ai sensi del CCNL applicato e della regolamentazione aziendale in materia.

Inoltre, la Società potrà comunicare i fatti oggetto della Segnalazione alle autorità competenti, sporgendo denunce, querele, promuovendo azioni giudiziarie e quant'altro.

## 13 Informazione e formazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, tramite consegna individuale, affissione in bacheca, messa a disposizione sul server aziendale e copia a disposizione presso l'ufficio amministrativo

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing, Codice Etico e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società.

Al fine di garantire la conoscibilità del canale, delle procedure e dei presupposti per effettuare le Segnalazioni per gli esterni, il presente documento sarà parte integrante delle gare di beni e servizi e/o dei contratti di beni e servizi.



è un marchio registrato della CLR S.r.l.

© CLR srl - Tutti i diritti riservati

[www.clr-industries.com](http://www.clr-industries.com)