

**ATTO ORGANIZZATIVO INTERNO PER LA GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI DI IPOTESI DI VIOLAZIONI NORMATIVE IN AZIENDA (D.
LGS. N. 24/2023)**

1. PREMESSA.....	2
2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	2
3. CHI PUO' SEGNALARE?	4
4. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE	4
5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	5
6. SEGNALAZIONI ESTERNE.....	6
7. TUTELA DELLA RISERVATEZZA	7
8. MISURE DI PROTEZIONE.....	7

1. PREMESSA

Il D.lgs. n. 24/2023 (di seguito “Decreto) costituisce la legge di attuazione a livello nazionale della Direttiva (UE) 2019/1937, che ha introdotto delle novità rilevanti per la tutela dei soggetti che, segnalando ipotesi di violazione di normative nazionali o comunitarie in un contesto lavorativo, contribuiscono all’emersione e prevenzione di situazioni pregiudizievoli per l’azienda di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo (c.d. disciplina “whistleblowing”).

Nell’ottica di promuovere un ambiente di lavoro trasparente e etico, in continuità rispetto a quanto

già previsto e attuato in virtù della disciplina introdotta dal D.lgs n. 231/2001, il Dipartimento Legal & Compliance, in ottemperanza a quanto previsto dal summenzionato Decreto, ha istituito appositi canali per la segnalazione di ipotesi di violazioni di normative nazionali o dell’Unione Europea che si dovessero verificare all’interno del contesto aziendale.

Lo scopo condiviso è di incoraggiare ad individuare tempestivamente eventuali aree di rischio per migliorare la *governance* aziendale nella promozione di una cultura improntata all’etica e alla legalità.

Le comunicazioni finalizzate alla prevenzione di situazioni potenzialmente pregiudizievoli in azienda favoriscono, difatti, una cultura di integrità e responsabilità all’interno dell’impresa che il Gruppo Coswell desidera fortemente sostenere.

Il presente atto organizzativo ha l’obiettivo di definire l’oggetto e il contenuto della segnalazione, le procedure per il ricevimento e la gestione delle stesse, nonché le forme di tutela previste dal Decreto.

Il personale del Gruppo, sentite le rappresentanze sindacali, è stato adeguatamente informato in ordine all’attivazione e all’utilizzo dei canali di segnalazione mediante comunicazione affissa in bacheca accessibile a tutti i dipendenti e trasmessa via e-mail unitamente a slides esplicative. In aggiunta, il presente atto organizzativo viene pubblicato sull’intranet aziendale.

2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Come sopra anticipato, oggetto di segnalazione sono le informazioni sulle potenziali violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione europea

commesse nel contesto lavorativo che ledono l'interesse pubblico o dell'ente privato e che possono condurre a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231 o del Codice Etico adottato dal Gruppo;
- illeciti relativi ad atti dell'Unione Europea afferenti a settori richiamati dal Decreto, tra cui sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, ecc.;
- atti od omissioni che ledono o, comunque, compromettono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti la tutela del mercato interno 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 (e pertanto, il ricorso a meccanismi elusivi).

Non possono, invece, essere oggetto di segnalazione:

- le notizie prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro (sono escluse, a titolo esemplificativo, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra il segnalante e un altro dipendente, contestazioni di mansione o retribuzione inappropriata, ecc.);
- le segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentirne la proficua gestione, per cui è necessario che contenga in maniera chiara:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto segnalato;
- la descrizione del fatto;
- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione (è comunque possibile effettuare una segnalazione anonima, che sarà presa in considerazione esclusivamente laddove adeguatamente circostanziata, in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati);
- eventuali recapiti del segnalante, ai quali quest'ultimo possa essere contattato;
- gli autori del comportamento segnalato ed eventuali altri soggetti coinvolti e ogni

elemento utile alla loro identificazione;

- eventuali altri soggetti che possano riferire proficuamente sui fatti segnalati;
- ogni altra informazione, osservazione o commento di ausilio nel riscontro dei fatti segnalati

È altresì utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

3. CHI PUO' SEGNALARE?

Le segnalazioni possono essere trasmesse dai seguenti soggetti:

- i dipendenti, anche durante il periodo di prova;
- i lavoratori autonomi, gli imprenditori individuali, i collaboratori di società con cui il Gruppo intrattiene rapporti di prestazione di servizi, di realizzazione di opere, di fornitura di beni, ecc.;
- i titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, secondo le leggi pro tempore vigenti, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso entità giuridiche, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore della società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la società
- i rappresentanti del socio della società e del Gruppo;
- gli amministratori, i sindaci, la società di revisione, ovvero qualsivoglia persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza esercitate in via di mero fatto.

4. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Il Dipartimento Legal & Compliance ha attivato per la trasmissione delle segnalazioni quattro distinti canali, alternativi fra loro, tutti coordinati dalla società esterna Winger S.r.l., avente sede in Via Piccard n.16, 42124 Reggio Emilia.

Tali canali consentono di portare all'attenzione le anzidette segnalazioni all'Organismo di Gestione, composto da due membri esterni, Avv. Menichetti e Ing. Sitzia.

Nel dettaglio, le segnalazioni possono essere effettuate:

- chiamando il numero verde **800 033 720** attivo dal lunedì al venerdì ore 9:30-12:30;
- compilando il **form online** sul portale di gestione delle segnalazioni raggiungibile a questo [link](#);
- scrivendo a **mezzo posta** presso Winger S.r.l. - Ufficio Segnalazioni D. Lgs 24/2023 -

Via Piccard 16 - 42124 Reggio Emilia, alla cortese attenzione dell'Organismo di Gestione;

- fissando un **appuntamento** con uno dei componenti dell'Organismo di Gestione attraverso uno dei canali di cui sopra.

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali degli interessati (es. segnalante, facilitatore, persona coinvolta e persona menzionata nella segnalazione), l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni, ivi incluse le comunicazioni tra autorità competenti, avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

Qualora la segnalazione pervenga a soggetti non autorizzati, questi devono, entro sette giorni dal suo ricevimento, inoltrarla tramite uno dei suindicati canali, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante, il tutto con garanzia di riservatezza.

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La gestione delle segnalazioni è affidata all'Organismo di Gestione secondo la seguente procedura:

- acquisita la segnalazione tramite uno dei canali sopra riportati, Winger S.r.l. la trasmette all'Organismo di Gestione e invia al segnalante un **avviso di ricevimento** entro sette giorni;
- l'Organismo di Gestione effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per appurarne la **fondatezza e ammissibilità**, anche al fine di poter accordare le tutele previste al segnalante e/o agli altri soggetti coinvolti;
- l'Organismo di Gestione, nel caso in cui ritenesse la segnalazione estranea all'ambito di tutela del Decreto¹, fornisce una risposta interlocutoria al segnalante entro 30 giorni dalla data dell'avviso di ricevimento.
- in caso di valutazione positiva circa l'ammissibilità della segnalazione, l'Organismo di Gestione inizia l'**istruttoria**, anche attraverso interlocuzioni o richieste di integrazioni al segnalante oppure coinvolgendo le funzioni interne al Gruppo coinvolte con garanzia di massima riservatezza circa l'identità del segnalante e del segnalato;
- all'esito dell'istruttoria, l'Organismo di Gestione fornisce un riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, dando eventualmente conto delle **misure adottate o da adottare** per dare seguito alla segnalazione medesima.

¹ La segnalazione non potrà essere considerata ai fini del Decreto se ritenuta: a) esclusa dall'ambito di tutela della disciplina; b) manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; c) generica nel contenuto, tale da non consentire la comprensione dei fatti; c) corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

- vi. l'Organismo di Gestione **informa la direzione aziendale**, con totale garanzia di riservatezza del segnalante e del segnalato, indicando le eventuali azioni correttive da implementare (analisi interna delle cause dell'accaduto, sensibilizzazione, formazione, ecc.), al fine di prevenire e/o risolvere prontamente ogni possibile situazione contraria alla legge o ai principi etici a cui il Gruppo si conforma.

Per quanto attiene ai **tempi di conservazione**, le segnalazioni 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 (nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento UE 2016/679 e 3, comma 1, lettera e) del D. lgs. n. 51 del 2018 (art. 14 D. lgs. n. 24/23).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

L'Organismo di Gestione terrà un registro con l'elenco delle segnalazioni, registrando in ordine cronologico la data della segnalazione ed eventuale sintetica presentazione della segnalazione garantendo comunque sostanziale anonimato.

La segnalazione, la documentazione e comunque tutto il materiale trasmesso con la segnalazione, sono archiviate in un apposito archivio cartaceo (chiuso a chiave e con accesso limitato) o dematerializzato, con accesso solo all'Organismo di Gestione.

In caso di ricezione di segnalazione anonime, l'Organismo di Gestione la prenderà comunque in considerazione, salvo che non sia adeguatamente circostanziata.

6. SEGNALAZIONI ESTERNE.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'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, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il 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) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna si effettua attraverso il sistema messo a disposizione dall'ANAC. Sul sito di ANAC sono disponibili le informazioni necessarie relative alla segnalazione, al tipo di misure di protezione adottate, i canali, i contatti, le istruzioni di uso del canale *etc.*

7. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'identità del segnalante (e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità) viene protetta e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Al fine di garantire la massima riservatezza, l'accesso alla documentazione è consentito solo all'Organismo di Gestione. Il trattamento dei dati e delle informazioni viene improntato alla massima cautela e le segnalazioni non possono essere utilizzate in misura maggiore a quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Inoltre, l'Organismo di Gestione oscura i dati personali e le informazioni relativi ai soggetti la cui identità deve essere tenuta riservata, qualora per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

La segnalazione e la documentazione ad essa collegata sono, inoltre, sottratte al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 33/2013, nonché all'accesso di cui all'art. 2-undecies comma uno, lett. f) del D.Lgs. 196/2003.

Nell'ambito di una segnalazione, la persona coinvolta o menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della Segnalazione, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli 15-22 del Regolamento Europeo 679/2016 (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenere la cancellazione, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Alla persona coinvolta o menzionata nella segnalazione è altresì preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.

La tutela dell'identità è garantita anche alla persona fisica segnalata, al facilitatore (colui che assiste il segnalante nell'effettuare la segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), sia per quanto concerne l'identità sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza, e comunque a persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (es. i testimoni).

8. MISURE DI PROTEZIONE

Nei confronti del segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione, intesa come il complesso di atti, provvedimenti, comportamenti e omissioni che si possono

verificare nel contesto lavorativo e che arrechino pregiudizio ai soggetti interessati.

Affinché si possa configurare una ritorsione, è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento / atto / omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante.

Di seguito, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni, ai sensi dell'art. 17 del Decreto: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, ecc.

Le condizioni per l'applicazione della tutela delle ritorsioni sono le seguenti:

- il segnalante ha agito in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo del Decreto;
- la segnalazione è stata effettuata secondo le modalità previste;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione misure ritorsive subite.

Ai fini della tutela non sono sufficienti 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.

Le misure di protezione si applicano anche ai facilitatori e alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, oppure che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente.

Il segnalante che ritiene di aver subito una ritorsione, può comunicarlo ad ANAC.

Si precisa che viene meno la tutela delle ritorsioni, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile per il medesimo titolo.

La responsabilità penale, civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Il Consiglio di Amministrazione