



CIBUSALUS™
Spin-off

Università degli Studi di Padova



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA



SINLOC
Sistema Iniziative Locali

CibuSalus S.r.l.

POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 18 luglio 2024

Il documento, redatto ai sensi del d.lgs. 231/2001 e del d.lgs. 24/2023, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato e attuato da CibuSalus S.r.l.

INDICE



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

1. SCOPO	4
1.1. Premessa	4
1.2. Scopo	4
2. APPLICABILITÀ	5
3. DESTINATARI E DIFFUSIONE.....	5
4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA E RUOLO DEL COMITATO INTERNO	7
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE – PROCEDURA DI GESTIONE....	9
6. MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE: OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	14
7. (SEGUE) DIVIETO DI RITORSIONE (ART. 17 D.LGS. 24/2023)	16
8. (SEGUE) LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ E MISURE DI SOSTEGNO PER IL SEGNALANTE.....	18
9. APPARATO SANZIONATORIO	19
10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI ...	21
11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	22
12. FAC-SIMILE MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E/O IRREGOLARITÀ AL COMITATO INTERNO.....	25
13. INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI EX ART. 13 GDPR.....	34



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

RIFERIMENTI E MODULISTICA UTILIZZATA

Riferimenti normativi	D.lgs. 24/2023 <i>“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”</i>
	D.lgs. 231/2001 in materia di responsabilità da reato degli enti
	Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), d.lgs. 196/2003 cd. Codice Privacy, d.lgs. 101/2018 disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale al GDPR. Artt. 2105 ss. Codice civile; Statuto dei Lavoratori e Contratti collettivi nazionali vigenti
Procedure e istruzioni operative collegate	Codice Etico SINLOC – Sistema Iniziative Locali S.p.A.
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 SINLOC – Sistema Iniziative Locali S.p.A.
Modulistica	Vedi Allegato

	Policy in materia di <i>whistleblowing</i>	Ed. 1 Rev. 0	
		Data	18/07/24

1. SCOPO

1.1. Premessa

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, la legge 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*", aveva tra l'altro introdotto per il settore privato nuove previsioni all'interno del d.lgs. 231/2001 in materia di responsabilità da reato degli enti (art. 2).

Successivamente, la disciplina è stata profondamente innovata dal d.lgs. n. 24/2023 in "*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*".

La riforma – che esplica i propri effetti anche sulla disciplina delle segnalazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 – ha superato la l. 179/2017, in particolare, ampliando l'oggetto delle segnalazioni e le tutele a beneficio del segnalante.

1.2. Scopo

L'obiettivo perseguito dalla presente policy è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni, fornendo al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative.

La policy ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, consentire alla Società di intraprendere le eventuali, opportune azioni correttive e disciplinari a sua tutela.

Ai fini del presente documento, si intendono per:



- riservatezza: il massimo riserbo sulle generalità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- confidenzialità: l'assunzione di cautele in ordine alle modalità di gestione della segnalazione a tutela della riservatezza del segnalante;
- anonimato: l'assenza di riferimenti in ordine all'identità del segnalante senza indicazioni su possibili riscontri in ordine a persone, fatti e circostanze.

2. APPLICABILITÀ

La policy si applica a CibuSalus S.r.l.

Nella specie, il documento si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali della Società e deve essere applicato fedelmente dai Destinatari, in coerenza con gli standard previsti dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo, nonché nel rispetto delle facoltà e degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di tutela della privacy e trattamento dei dati personali.

3. DESTINATARI E DIFFUSIONE

Destinatari della presente policy (di seguito "Destinatari" o "Segnalanti") sono tutti coloro che effettuano segnalazioni o divulgazioni pubbliche di informazioni in conformità alla normativa circa violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Nello specifico, i segnalanti possono essere:

- a) soci-azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto, presso la Società;
- b) lavoratori subordinati e autonomi che svolgono la propria attività o parte di questa presso la Società;
- c) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- d) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) fornitori, clienti, partner commerciali e finanziari, e, più in generale, chiunque sia in relazioni d'interessi con la Società e non sia tenuto ad astenersi dalla segnalazione sulla base di previsioni di legge (di seguito i "Terzi").



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

Le tutele proprie delle persone segnalanti sono estese, ai sensi dell'art. 3, co. 4, d.lgs. 24/2023, anche a coloro che effettuano segnalazioni/divulgazioni pubbliche:

- a) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;
- e) enti presso i quali il segnalante lavora.

La policy è oggetto di ampia comunicazione e diffusione, così da costituire un costante riferimento nelle attività aziendali. Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione al personale è gestita dalle funzioni aziendali preposte. Per i Terzi è prevista analogia informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate (ad esempio, tramite pubblicazione sul sito web aziendale), eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale o di relazione con la Società.

La presente policy, parte integrante del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società che è inoltre responsabile del suo aggiornamento e integrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato interno per la gestione delle segnalazioni, composto dai responsabili della funzione AFC, della funzione HR e dal Compliance Analyst della Società Capogruppo Sinloc S.p.a.

	Policy in materia di <i>whistleblowing</i>	Ed. 1 Rev. 0	
		Data	18/07/24

4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA E RUOLO DEL COMITATO INTERNO

In conformità all'art. 4 del d.lgs. 24/2023, CibuSalus S.r.l. ha istituito adeguati canali di segnalazione interna dedicati ai flussi di segnalazione cd. "*whistleblowing*", che garantiscono 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.

Il soggetto preposto alla gestione del canale di segnalazione interna, destinatario della ricezione e dell'esame delle segnalazioni è un Comitato interno autonomo, composto dai responsabili della funzione AFC, della funzione HR e dal Compliance Analyst della Società Capogruppo Sinloc S.p.a. (di seguito anche "Comitato"), soggetti formati per la gestione del canale di segnalazione e dotati di comprovati titoli e qualità professionali. Qualora un amministratore, un dirigente, un componente degli organi sociali, un dipendente o un collaboratore dovessero ricevere una segnalazione attraverso canali diversi da quello interno, essi hanno l'obbligo di trasmettere al Comitato la medesima segnalazione, entro sette giorni dal suo ricevimento, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e/o approfondimento, dando contestuale notizia della trasmissione anche alla persona segnalante. La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente policy, oltre che del Codice Etico e del Modello, con applicazione delle conseguenti sanzioni previste dal sistema disciplinare del Modello.

Si precisa che, qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal Comitato e al di fuori del canale di segnalazione implementato, solo nei casi in cui il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dalla presente procedura o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la stessa sarà considerata una "*segnalazione whistleblowing*" e trasmessa al Comitato.

Diversamente, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria e il segnalante non potrà usufruire della disciplina e delle tutele previste dal Decreto e dalla presente procedura.

Le segnalazioni possono essere effettuate, in forma scritta e orale, secondo le seguenti modalità operative:



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

- i. piattaforma *whistleblowing* EQS Integrity Line 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 mediante l'utilizzo di crittografia, all'indirizzo web <https://sinloc.integrityline.com/>;
- ii. in forma orale, mediante utilizzo di appositi sistemi IT di messaggistica vocale forniti dalla piattaforma informatica di cui sopra;
- iii. comunicazione scritta in busta chiusa recapitata a mezzo del servizio postale, che rechi all'esterno la dicitura "riservata al gestore della segnalazione *whistleblowing*" e indirizzata al Comitato interno c/o SINLOC – Sistema Iniziative Locali S.p.A., con sede legale in via Gozzi 2/G - 35131 Padova (PD). La segnalazione andrà inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata all'Organismo di Vigilanza CibuSalus S.r.l."¹;
- iv. in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un termine ragionevole (entro 10/15 giorni). L'incontro potrà essere registrato mediante sistema idoneo alla conservazione e all'ascolto laddove il segnalante presti il proprio consenso. In ogni caso, le dichiarazioni saranno verbalizzate per iscritto e il contenuto del verbale sarà confermato dal segnalante mediante la propria sottoscrizione.

Per effettuare le segnalazioni di cui ai punti iii) e iv), il segnalante può utilizzare, laddove lo ritenga opportuno, il modulo allegato alla presente policy.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Comitato, che agisce, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono utilmente riferire sui fatti.

¹ ANAC, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, p. 37.



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. **1** Rev. **0**

Data

18/07/24

Il Comitato svolge direttamente tutte le attività finalizzate all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni.

I componenti del Comitato interno e tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione che possono venire a conoscenza di dati riservati sono espressamente autorizzati al trattamento e previamente istruiti ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, Reg. (UE) n. 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii. In ipotesi di conflitto di interessi, come quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione può essere indirizzata, con le modalità di cui sopra ai punti iii) e iv), al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che ne garantisce la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE – PROCEDURA DI GESTIONE

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Ai fini della presente policy, le violazioni che potranno essere oggetto di segnalazione sono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ovvero:
 - a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
 - b) delitti informatici e trattamento illecito di dati;
 - c) delitti di criminalità organizzata;



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

- d) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
 - e) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
 - f) delitti contro l'industria e il commercio;
 - g) reati societari;
 - h) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
 - i) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
 - j) delitti contro la personalità individuale;
 - k) abusi di mercato;
 - l) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - m) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
 - n) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
 - o) delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
 - p) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
 - q) reati ambientali;
 - r) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
 - s) razzismo e xenofobia;
 - t) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
 - u) reati tributari;
 - v) contrabbando;
 - w) delitti contro il patrimonio culturale;
 - x) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
2. violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

La presente policy non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste estranee agli ambiti sopraccitati o legate ad un interesse personale della persona segnalante che



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

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.

Sono, inoltre, escluse:

- le segnalazioni di violazioni 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, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Gli amministratori, i dirigenti e i componenti degli organi sociali, i dipendenti della Società, i clienti, i fornitori, i collaboratori, i partner, i soci-azionisti e, più in generale, chiunque sia in relazioni d'interessi con la Società e che rilevi o venga altrimenti a conoscenza di comportamenti illeciti o irregolarità poste in essere nell'ambito dell'attività lavorativa rientranti nell'elenco sopraindicato, è tenuto ad attivare la presente policy, segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze rilevanti. Le segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima, ossia omettendo la comunicazione delle generalità da parte del segnalante; tuttavia, si raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire una più efficiente attività d'indagine, applicando in ogni caso le tutele previste per il segnalante e per il segnalato, nonché di favorire l'instaurazione di un dialogo con il mittente per ottenere ulteriori chiarimenti utili a circostanziare la segnalazione.

La segnalazione, anche anonima, deve essere circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti, nonché supportata da idonea documentazione, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, così da fornire ogni elemento utile per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal Comitato e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

Ad avvenuta ricezione della segnalazione, il Comitato rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa; inoltre, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di

	Policy in materia di <i>whistleblowing</i>	Ed. 1 Rev. 0	
		Data	18/07/24

tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Comitato fornisce adeguato riscontro al segnalante.

Alla scadenza dei tre mesi, il Comitato può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere, comunicando al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza).

La procedura di gestione si articola nelle seguenti fasi:

- ricezione e verifica preliminare della segnalazione (procedibilità e successiva ammissibilità della stessa);
- istruttoria e accertamento della segnalazione;
- definizione di un piano d'azione;
- *reporting* e monitoraggio.

L'attività di gestione delle segnalazioni interne deve essere strettamente intesa in termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sulle eventuali azioni conseguenti².

Non spetta al Comitato accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno dell'ente ovvero della magistratura³.

Affinché sia ritenuta ammissibile una segnalazione (anche se anonima), è importante che il segnalante:

² Confindustria, *Disciplina whistleblowing, nuova guida operativa*, 27 ottobre 2023, p. 13.

³ ANAC, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, pp. 40-41.



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

- riporti in modo chiaro, completo e circostanziato i fatti oggetto di segnalazione, le modalità con le quali ne ha avuto conoscenza, la data e il luogo in cui sono accaduti;
- indichi generalità o altri elementi che consentano di identificare le persone coinvolte;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indichi/fornisca eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della segnalazione;
- fornisca ogni altra informazione che possa consentire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

In particolare, saranno archiviate senza seguito le segnalazioni non circostanziate ovvero quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dal segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato e tale da consentire ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza, nonché quelle manifestamente infondate.

Nello specifico, con riferimento a ciascuna segnalazione, il Comitato provvede a:

- a) rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) qualora il segnalante non rientri tra i soggetti che possono effettuare le segnalazioni o i fatti segnalati non rientrino negli ambiti di applicazione della normativa, il segnalante sarà informato entro il termine di sette giorni che alla segnalazione non si potrà dare seguito enunciandone i motivi; in tale ipotesi, il segnalante potrà essere guidato nella presentazione della segnalazione con i canali ordinari implementati dalla Società, ma non godrà delle tutele specifiche e della protezione previste dalla presente policy (par. 8-9-10);
- c) se ritenuto necessario, avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, eventualmente anche tramite attività di audit, nonché coinvolgendo, se necessario, i servizi/funzioni aziendali interessati dalla segnalazione. Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altri servizi/funzioni per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione,



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante;

- d) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante potendole chiedere, se necessario, integrazioni;
- e) sentire, se necessario, la persona coinvolta nella segnalazione, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Qualora sia la persona coinvolta a chiedere di essere sentita, il Comitato è tenuto a dare seguito alla richiesta;
- f) avvalersi, se necessario, di esperti esterni all'azienda;
- g) sottoporre alla valutazione delle funzioni aziendali competenti gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- h) coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza o indirizzare la segnalazione allo stesso, laddove essa abbia ad oggetto illeciti, violazioni od irregolarità rilevanti ai fini del MOG 231, anche ai fini dello svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV;
- i) differire l'esercizio di diritti propri dell'interessato al fine di non pregiudicare il buon esito della procedura. Il differimento (ai sensi dell'art. 2-*undecies*, nuovo Codice Privacy) sarà deciso di volta in volta, ma ogni restrizione – qualunque sia l'attore all'interno della precedente procedura – dovrà essere documentata;
- j) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso della stessa, sia accertata l'infondatezza della segnalazione, procedendo pertanto motivandone le ragioni.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione, anche al fine di dimostrare la diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

Nel caso di audizioni (di segnalante, testimoni, consulenti, etc.), è redatto verbale a cura del Comitato che viene sottoscritto dai partecipanti. Il verbale è redatto ai fini della tracciabilità delle operazioni svolte.

6. MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE: OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le misure di tutela riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina sono le seguenti:



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. **1** Rev. **0**

Data

18/07/24

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

La Società garantisce la riservatezza, per ogni modalità di segnalazione, del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

In ogni caso, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le misure di tutela di cui al d.lgs. n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

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.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora ritenga fondata la richiesta dell'interessato, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata al Comitato, recante un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.



Nell'ipotesi in cui il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. È fatta salva la comunicazione ad enti pubblici e 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. Resta ferma, in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

7. (SEGUE) DIVIETO DI RITORSIONE (ART. 17 D.LGS. 24/2023)

Ai sensi dell'art. 24 d.lgs. 24/2023, le persone segnalanti che operano al loro interno o che comunque interagiscono con la Società (art. 3 d.lgs. 24/2023) non possono subire alcuna ritorsione a causa della segnalazione.

Il divieto di ritorsione è lo strumento a tutela della persona segnalante, cioè il divieto di porre in essere qualsiasi comportamento minacciato o tentato, commissivo od omissivo in conseguenza della segnalazione, che possa provocare direttamente o indirettamente un danno ingiusto al segnalante.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti:

- 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 decreto;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023;
- 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.

In difetto di tali condizioni le segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* 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



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, subiscono indirettamente ritorsioni.

L'onere di provare il carattere non ritorsivo di atti o comportamenti è a carico di colui che li ha posti in essere: ricorre infatti un nesso di causalità *juris tantum* tra il danno subito dal segnalante e la ritorsione subita a causa della segnalazione.

A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti (il Decreto ha inciso sull'art. 4 della L. 604/1966 in tema di licenziamenti, con l'introduzione della nuova fattispecie di "*licenziamento conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'AG od alla Corte dei Conti od alla divulgazione pubblica effettuate in base al d.lgs. 24/2023*");
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

	Policy in materia di <i>whistleblowing</i>	Ed. 1 Rev. 0	
		Data	18/07/24

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni subite dal segnalante.

Pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione, lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archivarla; se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione, avvierà il procedimento sanzionatorio.

8. (SEGUE) LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ E MISURE DI SOSTEGNO PER IL SEGNALANTE

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri



i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

Presso l'ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

9. APPARATO SANZIONATORIO

Ai sensi del novellato art. 6, co. 2 *bis*, d.lgs. 231/2001, sono previste sanzioni disciplinari in caso di violazione della normativa *Whistleblowing*, come da ultimo innovata dal d.lgs. 24/2023.

La Società non tollera nessun tipo di abuso degli strumenti di segnalazione; il segnalante deve, quindi, essere consapevole che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante stesso sappia essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare un pregiudizio ingiusto al segnalato;
- le segnalazioni che si rilevano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante sono fonte di responsabilità disciplinare;



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui quest'ultimo abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate in malafede o con colpa grave, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato; ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione è passibile di sanzioni disciplinari;
- le segnalazioni non possono riguardare lamentele di carattere personale, rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa applicabile nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato.

Sono fonte di responsabilità disciplinare, in particolare, le seguenti violazioni della normativa in materia di *whistleblowing*, in relazione alla gravità e all'entità dei comportamenti illeciti accertati:

- violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante;
- condotte di ostacolo precedenti o concomitanti alla segnalazione;
- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del soggetto deputato alla loro ricezione e gestione;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- accertata responsabilità penale della persona segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia.

Le sanzioni saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Si richiamano qui e integralmente, infine, le disposizioni e i principi generali contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. 231/2001 – Parte Generale, con particolare al Sistema disciplinare e sanzionatorio.

Nella specie, la violazione delle misure a tutela del *whistleblower*, nonché l'esecuzione – con dolo o colpa grave – di segnalazioni infondate è sanzionabile in prima istanza, a seconda della gravità:



- per i lavoratori subordinati, con la multa non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni o con il licenziamento disciplinare con o senza preavviso;
- per i Dirigenti e il Direttore Generale, oltre alle sanzioni disciplinari previste per gli altri lavoratori subordinati in quanto applicabili, con le misure che saranno ritenute più idonee in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Società e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal C.C.N.L. di settore, ivi compreso il licenziamento con o senza preavviso in conformità a quanto previsto dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti nonché, ove non sia giustificata l'adozione di un provvedimento espulsivo, la valutazione in merito all'adozione di misure alternative alla sanzione disciplinare, quali la variazione di mansioni e/o incarico;
- per gli amministratori, i sindaci o il membro dell'OdV, con la sospensione o con la revoca dalla carica;
- per i soggetti esterni (professionisti, collaboratori, appaltatori, ecc.), con l'applicazione di una penale ovvero con la risoluzione automatica o il recesso unilaterale del contratto.

Da ultimo, si evidenzia che, ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 24/2023, l'ANAC applica sanzioni amministrative anche al settore privato ove accertati che sono state commesse ritorsioni o che le segnalazioni siano state ostacolate o che si è tentato di ostacolarle o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, la relativa documentazione e tutti i dati personali correlati saranno trattati per il tempo necessario all'esecuzione delle attività funzionali alla presente policy, fatti salvi i casi in cui la conservazione per un periodo ulteriore sia richiesta per eventuali contenziosi, richieste delle autorità competenti o ai sensi della normativa applicabile. In ogni caso, il periodo di conservazione dei dati sarà determinato secondo criteri di proporzionalità e necessità, nel rispetto degli obblighi di legge, e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale

	Policy in materia di <i>whistleblowing</i>	Ed. 1 Rev. 0	
		Data	18/07/24

dell'attività relativa alla gestione della segnalazione; scaduto detto termine, tutti i dati e la relativa documentazione saranno distrutti.

11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La segnalazione di un fatto illecito all'interno dell'organizzazione impatta significativamente sul trattamento dei dati personali di coloro che ne sono coinvolti: segnalante, segnalato, organo ricevente, testimoni, ente/società.

Nella presente policy, CibuSalus S.r.l. si conforma alla legislazione vigente in tema privacy e protezione dei dati personali, già richiamata, al d.lgs. 231/2001 e al Modello Organizzativo.

Il Trattamento dei dati dei soggetti coinvolti nella presente policy e per le finalità dalla stessa perseguite viene effettuato soltanto sulla base delle condizioni di liceità stabilite dalla normativa vigente in materia.

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

I componenti del Comitato interno e tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione, che possono venire a conoscenza di dati riservati, sono espressamente autorizzati al trattamento e previamente istruiti ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, Reg. (UE) n. 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.

In calce alla policy, si rende una specifica informativa privacy sul trattamento da parte di CibuSalus S.r.l. dei dati personali dei soggetti coinvolti nel processo di segnalazione (segnatamente a segnalanti, facilitatori, segnalati e terzi eventualmente citati nella segnalazione).

I principi fondamentali da rispettare per il trattamento dei dati personali sono:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»);
- raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»);
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). A tal



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

riguardo, il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;

- assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione che viene gestita («esattezza»);
- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»);
- effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità, disponibilità e riservatezza»). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito del canale interno e del canale esterno di segnalazione, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate;
- ai sensi dell'art. 2-*undecies* del Codice Privacy, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. L'esercizio dei medesimi diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato; ciò a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato stesso, al fine di salvaguardare gli interessi di cui alla presente procedura. In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante, previa informativa da parte del Comitato;
- definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del



trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;

- effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e, dunque, prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio;
- rendere *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Nella fase di acquisizione della segnalazione e della eventuale successiva istruttoria non devono invece essere fornite informative *ad hoc* ai vari soggetti interessati diversi dal segnalante;
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi *firewall* o *proxy*, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni – del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali;
- garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante. Spetta, comunque, al titolare del trattamento, alla luce del principio di responsabilizzazione, individuare le misure di sicurezza idonee alla luce del rischio in concreto.



12. FAC-SIMILE MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E/O IRREGOLARITÀ AL COMITATO INTERNO

1. DESCRIZIONE DELLA PRESUNTA CONDOTTA ILLECITA/IRREGOLARITÀ: COMPORAMENTI, ATTI OD OMISSIONI CHE LEDONO L'INTEGRITÀ DELL'ENTE PRIVATO

<p>Tipologia di condotta illecita</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;<input type="checkbox"/> illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori:<ul style="list-style-type: none">o appalti pubblici;o servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;o sicurezza e conformità dei prodotti;o sicurezza dei trasporti;o tutela dell'ambiente;o radioprotezione e sicurezza nucleare;o sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;o salute pubblica;o protezione dei consumatori;o tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.<input type="checkbox"/>
<p>Indica il periodo temporale in cui si è verificato il fatto (periodo e se possibile la data in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione, anche quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di</p>	



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso)

Durata della condotta illecita

- La condotta illecita si è conclusa
- La condotta illecita è ancora in corso
- La condotta illecita si verifica ripetutamente

Descrizione dei fatti

(descrivere in maniera chiara, completa e circostanziata, la condotta illecita che si vuole segnalare e tutti gli elementi necessari alla sua valutazione)



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

Con quali modalità sei venuto a conoscenza del fatto?

È in atto un contenzioso amministrativo, civile, penale o contabile in relazione ai fatti segnalati?

- Sì
- No
- Non so

Puoi fornire informazioni utili per verificare la veridicità della tua segnalazione?

(Se fornirai informazioni e istruzioni dettagliate per coadiuvare la nostra attività di verifica della veridicità della segnalazione, sarà più veloce e facile poter intervenire)



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

Se hai già presentato altre segnalazioni all'Azienda sugli stessi fatti indica i canali e la data.

2. EVENTUALI SOGGETTI COINVOLTI

(Nota: compilare una scheda per ogni soggetto eventualmente coinvolto)

Nome e Cognome	
Amministrazione, Ente o Azienda per cui o con cui lavora il soggetto coinvolto (indica l'Ente o l'Azienda per cui o con cui lavora il soggetto indicato)	

**Policy in materia di *whistleblowing***Ed. **1** Rev. **0**

Data

18/07/24**Qualifica rivestita dal
soggetto
coinvolto
nell'amministrazione o
ente di appartenenza****Ruolo che il soggetto coinvolto ha avuto nell'accaduto****Numero di telefono****Indirizzo e-mail o PEC****Ha tratto beneficio
economico o
di altro genere
dall'accaduto?**

- Sì
 No
 Non so

**A tuo avviso possiamo
contattare il soggetto per
richiedere ulteriori
informazioni, senza
pregiudicare la
riservatezza della verifica
della segnalazione?**

- Sì
 No
 Non so

3. EVENTUALI IMPRESE COINVOLTE

(Nota: compilare una scheda per ogni soggetto eventualmente coinvolto)

**Ragione sociale
dell'impresa
coinvolta****Indirizzo sede legale**



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. 1 Rev. 0

Data

18/07/24

Partita IVA/Codice fiscale	
Rappresentante legale o altro soggetto (direttore) dell'impresa coinvolto nell'accaduto	
Ruolo dell'impresa nell'accaduto	
Numero di telefono	
Indirizzo e-mail o PEC	
Sito web	

4. EVENTUALI ALTRI SOGGETTI INFORMATI

(Nota: compilare una scheda per ogni soggetto destinatario di una eventuale segnalazione)

A quale Autorità o istituzione ti sei già rivolto?	<input type="checkbox"/> Corte dei Conti <input type="checkbox"/> Autorità giudiziaria <input type="checkbox"/> Polizia <input type="checkbox"/> Carabinieri <input type="checkbox"/> Guardia di Finanza <input type="checkbox"/> Ispettorato per la Funzione pubblica <input type="checkbox"/> Altre Forze di Polizia
Data segnalazione	
Estremi di registrazione dell'episodio (numero e anno di protocollazione da parte dell'Autorità)	
Esito della segnalazione	

Se hai effettuato delle segnalazioni ad altri soggetti, ti preghiamo di allegarle alla presente segnalazione.



5. EVIDENZE DOCUMENTALI: File allegati alla segnalazione

Denominazione file	Descrizione contenuto

6. IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Tipologia di segnalante

(le segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima omettendo la compilazione della presente sezione; tuttavia, si raccomanda che le stesse siano nominative al fine di consentire una più efficiente attività di indagine, applicando in ogni caso le tutele previste e accordate dalla normativa)

- socio o persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto, presso la società;
- lavoratore subordinato e autonomo che svolga la propria attività o parte di questa presso la Società;
- volontario e tirocinante, retribuito e non retribuito, che presta la propria attività presso la Società;
- libero professionista e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- fornitore, cliente, partner commerciale e finanziario, e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società e non sia tenuto ad astenersi dalla segnalazione sulla base di previsioni di legge (di seguito i "Terzi").

**Policy in materia di *whistleblowing***Ed. **1** Rev. **0**

Data

18/07/24

Nome e Cognome	
Data e luogo di nascita	
Codice fiscale	
Indirizzo	
Numero di telefono	
Indirizzo e-mail o PEC	
Attuale struttura di afferenza	
Attuale qualifica e mansione lavorativa	
Struttura di afferenza all'epoca del fatto segnalato	
Qualifica e mansione lavorativa all'epoca dei fatti segnalati	

6.1 Nel caso in cui il segnalante sia un lavoratore o collaboratore di imprese fornitrici di beni o servizi o di imprese che realizzano opere in favore dell'Azienda, compilare anche la seguente sezione

Ragione sociale dell'impresa	
Indirizzo sede legale	
Partita IVA/Codice fiscale	
Rappresentante legale o altro soggetto dell'impresa	

	Policy in materia di <i>whistleblowing</i>	Ed. 1 Rev. 0	
		Data	18/07/24

Numero di telefono	
Indirizzo e-mail o PEC	
Sito web	

7. AUTORIZZAZIONE PREVENTIVA

<p>Nel caso in cui, nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare attivato dall'Azienda contro il presunto autore della condotta segnalata, la tua identità risultasse indispensabile alla difesa dell'incolpato, autorizzi fin da ora CibuSalus S.r.l., ai sensi dell'art. 12, co. 5, d.lgs. n. 24/2023, a trasmettere i tuoi dati agli uffici competenti?</p>	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
--	--

Nota: in caso di risposta negativa, nel caso sopra esposto, il procedimento disciplinare dovrà essere interrotto e non potranno essere presi provvedimenti nei confronti del presunto autore della condotta segnalata.

In caso di segnalazione nominativa, allegare, oltre al presente modulo, copia di un documento di riconoscimento del segnalante

Inoltre, allegare eventuale documentazione a corredo della segnalazione.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o *formazione o uso di atti falsi*, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000.



13. INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI *EX ART. 13* GDPR

Identità e dati di contatto del Titolare del trattamento

Titolare del trattamento è CibuSalus S.r.l. (C.F./P.IVA 05478440281) nella persona del legale rappresentante pro tempore dott. Roberto Vettor, C.F.: VTTRRT53R21G888J, domiciliato presso la sede legale sita in via Gozzi 2/G, C.A.P. 35131, sita in Padova (PD). Il Titolare può essere contattato tramite e-mail all'indirizzo info@cibusalus.eu oppure a mezzo p.e.c. alla casella cibusalus@pro-pec.it

Categorie di dati e loro fonte

Il Titolare tratta dati di natura comune (nome, cognome, qualifica, ecc.), dati di natura particolare (dati relativi alla salute, all'appartenenza sindacale, ecc.) e/o dati relativi a condanne penali, reati e misure di sicurezza: queste informazioni possono essere raccolte direttamente presso la persona a cui le stesse si riferiscono (di seguito "Interessato") e/o presso soggetti terzi (es. quando il segnalante fornisce informazioni sul segnalato e/o su altre persone menzionate e/o sul facilitatore, ovvero quando nel corso dell'istruttoria vengono acquisite ulteriori informazioni/documenti d'ufficio da altre strutture di CibuSalus S.r.l.).

Finalità e basi giuridiche

Gestione della segnalazione: i dati personali vengono trattati per gestire le attività istruttorie volte alla verifica della fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e all'adozione dei conseguenti provvedimenti. La base giuridica è data dall'adempimento degli obblighi di cui al D.lgs. 24/2023.

Periodo di conservazione

I dati raccolti vengono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e per il periodo necessario all'espletamento del procedimento

	Policy in materia di <i>whistleblowing</i>	Ed. 1 Rev. 0	
		Data	18/07/24

amministrativo correlato o 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Natura del conferimento e conseguenze in caso di rifiuto

Il conferimento dei dati personali è facoltativo, ma necessario per la gestione delle segnalazioni e delle correlate attività, con la conseguenza che l'eventuale rifiuto impedisce di procedere in tal senso.

Ambito di comunicazione

I dati sono trattati dal personale interno autorizzato per specifiche mansioni e vengono comunicati all'esterno a società che offrono servizi di hosting/gestione delle piattaforme tecnologiche, professionisti coinvolti nella gestione delle segnalazioni, Autorità Giudiziaria, Autorità Nazionale Anticorruzione.

Trasferimento dati in un Paese terzo o un'organizzazione internazionale

Il Titolare non effettua trasferimenti di dati personali al di fuori dello Spazio Economico Europeo.

Diritti degli Interessati

Al soggetto a cui si riferiscono i dati personali sono riconosciuti i seguenti diritti:

- Accesso: è possibile sapere se sia in corso un trattamento dei propri dati personali e in caso affermativo ottenere agli stessi e richiederne una copia.
- Rettifica: è possibile chiedere l'aggiornamento dei propri dati personali, la loro correzione (se inesatti) e l'integrazione di quelli incompleti.
- Cancellazione: è possibile ottenere la cancellazione dei propri dati personali al ricorrere di determinati presupposti (per maggiori informazioni contattare il Titolare).
- Limitazione: è possibile chiedere che i dati vengano contrassegnati, così da limitarne in futuro il trattamento, al ricorrere di determinati presupposti (per maggiori informazioni contattare il Titolare).
- Opposizione: è possibile opporsi al trattamento dei dati personali, per motivi connessi alla propria situazione particolare, laddove il trattamento sia fondato sul legittimo interesse oppure sia necessario per l'esecuzione di un compito di



Policy in materia di *whistleblowing*

Ed. **1** Rev. **0**

Data

18/07/24

interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il Titolare.

- Portabilità: è possibile ricevere in un formato strutturato i dati personali forniti al Titolare e di trasmetterli a un altro titolare del trattamento qualora il trattamento si basi sul consenso o sul contratto e sia effettuato con mezzi automatizzati.
- Revoca del consenso: è possibile revocare il consenso per le finalità che lo hanno richiesto, ferma restando la liceità del trattamento effettuato fino a quel momento.

I diritti in concreto esercitabili rispetto alle attività di trattamento effettuate sono quelli di accesso, rettifica, cancellazione e limitazione.

L'esercizio di tali diritti è tuttavia vincolato, al ricorrere di quanto previsto dall'art. 2-*undecies* del d.lgs. 196/2003.

Per esercitare i sopra esposti diritti è possibile utilizzare il modulo disponibile al link <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1089924> e inoltrarlo al seguente recapito:

e-mail: info@cibusalus.eu;

p.e.c.: cibusalus@pro-pec.it

È possibile proporre reclamo ad una Autorità di controllo: per l'Italia, Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali (www.garanteprivacy.it).

Luogo e data

Firma (in caso di segnalazione nominativa)