

# PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE PRINCIPALI MODIFICHE
n. 01	15/12/2023	Prima Emissione.

La presente procedura (di seguito la "Procedura") ha decorrenza dalla data di emissione ed ha validità a tempo indeterminato, salvo emissione di integrazioni o procedure sostitutive.

CADICA GROUP Srl

Via Dell'Agricoltura, 51/C  
41012 Carpi (MO) Italy  
Phone: +39 059 633 030

cadica.com

VAT: IT 03508840364

Cap. Soc. 1.700.000 I.V.  
C.C.I.A.A Modena 393882  
cadica@legalmail.it

info@cadica.com

## Indice del Documento

- 01 | **SCOPO E DESTINATARI**
- 02 | **CAMPO DI APPLICAZIONE**
- 03 | **RIFERIMENTI**
- 04 | **DEFINIZIONI**
- 05 | **CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE**
  - 05.01 | **I SOGGETTI COINVOLTI**
  - 05.02 | **OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**
  - 05.03 | **I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**
- 06 | **MODALITA' OPERATIVE**
  - 06.01 | **RICEZIONE DELLE SEGNALAZIONI**
  - 06.02 | **REGISTRAZIONE E VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE**
  - 06.03 | **VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE RISERVATA**
  - 06.04 | **VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE ANONIMA**
  - 06.05 | **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**
  - 06.06 | **TUTELA DEL SEGNALANTE**
  - 06.07 | **RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE**
  - 06.08 | **TUTELA DELLA RISERVATEZZA**
  - 06.09 | **TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**
- 07 | **ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E REPORTISTICA**

## 01 | SCOPO E DESTINATARI

La presente procedura ("Procedura") ha come scopo la disciplina del processo di ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

I destinatari della Procedura sono i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di Cadicagroup s.r.l., tutti i dipendenti di Cadicagroup s.r.l., i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con Cadicagroup s.r.l. ("Destinatari").

I Destinatari, a conoscenza di fatti e/o comportamenti potenzialmente oggetto di Segnalazione, sono invitati ad effettuare le Segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte.

## 02 | CAMPO DI APPLICAZIONE

La procedura si applica a Cadicagroup s.r.l. ("Cadica" o la "Società") che ne garantisce la corretta e costante applicazione, nonché la massima diffusione al proprio interno.

La Procedura costituisce inoltre un riferimento per le società controllate da Cadicagroup, che possono recepirla, previo adeguamento alle normative, ai processi ed agli assetti organizzativi specifici e/o locali.

## 03 | RIFERIMENTI

La procedura fa riferimento ai seguenti documenti Cadica:

- Codice Etico;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ("Modello 231");
- Organigramma aziendale;
- Deleghe e Procure;
- Con riferimento alla Procedura trovano applicazione:
- il Sistema di Gestione per la qualità UNI EN ISO 9001;
- il Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e il D. Lgs. 196/2003 ed s.m.i.;
- la Legge 30 novembre 2017 n. 179;
- la Direttiva EU 2019/1937;
- il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ("Decreto").

## 04 | DEFINIZIONI

- Segnalante o Whistleblower: chiunque svolga un compito o funzione all'interno o per conto della Società che decida di segnalare un illecito di cui è testimone, nonché tutti i soggetti menzionati al paragrafo 5.1 del presente documento.
- Segnalato: soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione.
- Segnalazione: Comunicazione, scritta o orale, avente ad oggetto informazioni sulle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24. Nel novero delle segnalazioni sono ricomprese tutte le informazioni, inclusi i fondati sospetti, relative alle violazioni di cui sopra o a quelle che potrebbero essere commesse, nonché

gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le suddette violazioni.

La segnalazione può essere:

- Aperta, qualora il segnalante rilevi apertamente l'illecito senza porre limiti alla propria riservatezza;
- Confidenziale, qualora la Società gestisca la segnalazione senza rivelare l'identità del segnalante, in assenza di un suo esplicito consenso;
- Anonima, qualora l'identità del segnalante non sia esplicitata né individuabile.

## 05 | CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

### 05.01 | I SOGGETTI COINVOLTI

È necessario prima di tutto individuare e definire, in modo chiaro ed esaustivo, i soggetti interessati dalla presente policy, ovvero chi può effettuare una segnalazione.

La Società, in linea con le best practice di riferimento, individua tra i potenziali segnalanti stakeholder interni ed esterni alla Società.

In particolare, tra i soggetti segnalanti vengono considerati:

- i lavoratori subordinati, ivi compresi tutte le tipologie di contratto di lavoro regolamentate dal D. Lgs. 81/2015 (lavoro a orario ridotto e flessibile; lavoro a tempo determinato; somministrazione di lavoro; apprendistato; lavoro accessorio) o dall'art. 54-bis Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 (contratto di prestazioni occasionali);
- lavoratori autonomi e titolari di rapporti di collaborazione (rapporti di agenzie di rappresentanza commerciale ed altri tipi di collaborazione continuativa e coordinata);
- fornitori di beni e servizi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società.
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).

I soggetti segnalanti sono tutelati anche nei casi in cui:

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

Le tutele previste per i soggetti segnalanti si estendono anche:

- ai facilitatori, ossia i soggetti che assistono il soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
- ai soggetti terzi che operano nel medesimo contesto lavorativo del soggetto segnalante e che sono legati allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che hanno con la stessa un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del soggetto segnalante o per cui lo stesso lavora, o gli enti che operano nel medesimo contesto normativo del soggetto segnalante.

Le tutele antidiscriminatorie previste dal Capo III del D.lgs. 24/2023 e le misure per proteggere i soggetti segnalanti si applicano se al momento della segnalazione i soggetti segnalanti avevano fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo e hanno effettuato la segnalazione secondo la procedura definita dal suddetto Decreto. Non rilevano, ai fini della protezione prevista dal Decreto, i motivi che abbiano spinto il soggetto segnalante.

Le stesse tutele non si applicano nei casi in cui venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ai sensi del Codice penale.

La garanzia di riservatezza implementata in seguito alla pubblicazione del Decreto Legislativo n. 24/2023 presuppone l'obbligo di mantenere riservata l'identità del soggetto segnalante, del soggetto coinvolto e del soggetto comunque menzionato nella segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione. L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa possa evincersi non possono essere rivelate senza l'espresso consenso di quest'ultimo a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Cadica, dunque, in conformità alla normativa vigente, dà seguito anche alle segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Le segnalazioni anonime e il loro trattamento avvengono, comunque, attraverso gli stessi strumenti previsti per quelle riservate. Anche le segnalazioni anonime sono soggette alla presente procedura, per quanto applicabile.

## 05.02 | OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Come disposto dal Decreto Legislativo n. 24/2023, vengono considerate rilevanti le segnalazioni che ricomprendono tutte le informazioni, inclusi i fondati sospetti, relative alle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto o a quelle che potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le suddette violazioni.

In particolare, in considerazione di quanto previsto dalle normative e dalle best practice di riferimento, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che si sostanzino in:

- illeciti civili, amministrativi e penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del Modello 231 della Società;
- violazioni della normativa comunitaria o nazionale che ledono l'integrità della Società, in settori specifici, tra cui: (i) appalti pubblici; (ii) servizi finanziari; (iii) ambiente; (iv) salute pubblica; (v) privacy; (vi) sicurezza della rete e dei sistemi informatici; (vii) concorrenza;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, TFUE;
- violazioni delle norme comunitarie in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi. Inoltre, la segnalazione non può riguardare segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea, né di violazioni in materia di sicurezza nazionale o di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti siano riconducibili al diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni da parte del medesimo.

In sintesi, le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

## 05.03 | I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La previsione di un sistema di segnalazione che garantisca massima riservatezza dell'identità del segnalante risulta in linea con la recente modifica normativa (cfr. art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001) che lo inserisce a supporto del Modello 231.

Per tale via, l'Organismo di Vigilanza è investito del ruolo di Soggetto Ricevente, destinatario delle segnalazioni che abbiano ad oggetto gli illeciti di cui al precedente paragrafo.

Cadicagroup, infatti, in conformità con quanto già previsto dal D. Lgs. 231/2001, ha istituito dei flussi informativi specifici verso l'Organismo di Vigilanza, individuando in tale ambito, un canale dedicato alle segnalazioni di violazioni. A tal proposito si rimanda a quanto descritto nella Parte Generale del Modello.

Qualora il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

## 06 | MODALITA' OPERATIVE

### 06.01 | RICEZIONE DELLE SEGNALAZIONI

In linea con quanto previsto dalle nuove disposizioni normative in materia di tutela dei soggetti che segnalano illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa, Cadica, sentite le organizzazioni sindacali, ha istituito appositi canali interni di segnalazione alternativi e dedicati ai quali il segnalante può ricorrere.

La Segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità alternative:

- canale internet dedicato/piattaforma web al link: <https://report.whistleb.com/it/cadica>;
- mediante posta ordinaria o raccomandata, riservata e personale, indirizzata al Ricevente;

- in forma orale, mediante, la richiesta via e-mail di richiesta di incontro con il Soggetto Ricevente "O.d.V.",
- attraverso il canale di segnalazione esterna;
- mediante divulgazione pubblica;
- mediante denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Qualora la segnalazione interna transiti al di fuori dei canali previsti, il soggetto che la riceve deve trasmetterla senza indugio, in originale con gli eventuali allegati, al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto di criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

I canali di segnalazione interna sono dotati di misure di sicurezza tali da garantire, ove necessario anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

Le modalità, le condizioni e le procedure per effettuare le segnalazioni interne vengono rese chiare, visibili e facilmente accessibili a tutti i destinatari, compreso chi non frequenta i luoghi di lavoro.

La segnalazione può essere effettuata in forma anonima<sup>1</sup> o non anonima, attraverso i canali di seguito dettagliati, che sono da ritenersi autonomi e indipendenti tra di loro.

## 06.01.01 | **SEGNALAZIONE INTERNA IN FORMA SCRITTA**

Il segnalante può inoltrare segnalazioni cartacee ai seguenti indirizzi di posta:

1. Segnalazione tramite piattaforma dedicata <https://report.whistleb.com/it/cadica>
2. posta ordinaria: [Via dell'Agricoltura, 51/c - 41012 Carpi (Mo) – Italy]

## 06.01.02 | **SEGNALAZIONE INTERNA IN FORMA ORALE**

La Segnalazione può essere altresì effettuata mediante un incontro (previa richiesta scritta via e-mail diretto con il Ricevente (O.d.V) fissato da quest'ultimo entro un termine ragionevole dalla data della richiesta del Segnalante.

## 06.01.03 | **CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA**

Il Segnalante può effettuare anche una segnalazione esterna, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo attraverso il canale di segnalazione esterna introdotto e disciplinato dal Decreto è istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione<sup>2</sup>, per la quale sono previsti gli stessi obblighi applicabili alle segnalazioni interne in termini di tempi di riscontro, comunicazione pubblica dell'esistenza del canale, etc.

<sup>1</sup> Le misure di protezione di cui all'art. 16 del Decreto Legislativo 24/2023 si applicano qualora il Segnalante sia successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, o qualora il soggetto segnalante abbia presentato segnalazioni alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità a quanto disposto dall'articolo 6 del suddetto Decreto.

<sup>2</sup> Per ulteriori informazioni su canali e procedure per effettuare le segnalazioni esterne si rimanda al seguente indirizzo dell'ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna purché ricorra una delle seguenti condizioni: (i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivato o, anche attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. 24/2023; (ii) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del D. lgs. 24/2023 e la stessa non ha avuto seguito; (iii) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; (iv) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### 06.01.04 | **DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il Segnalante può effettuare anche una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione, rispetto alle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, purché ricorra una delle seguenti condizioni: (i) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; (ii) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (iii) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

#### 06.01.05 | **DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURIDICA O CONTABILE**

In ogni caso, il Segnalante può decidere di effettuare una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile in merito alle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

#### 06.02 | **REGISTRAZIONE E VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE**

Ricevuta la Segnalazione, il Ricevente rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento il Ricevente fornisce riscontro alla Segnalazione.

Tutte le segnalazioni, nonché tutta la documentazione allegata, quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi viene debitamente archiviata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Se la Segnalazione è eccessivamente generica o incompleta, il Ricevente contatta il Segnalante o lo convoca di persona – se la Segnalazione non è pervenuta in forma anonima – per chiedere ulteriori elementi utili alla valutazione preliminare.

Successivamente, entro 15 giorni lavorativi dal ricevimento della Segnalazione, il Team di Segnalazione analizza e classifica la Segnalazione, per limitare la trattazione alle sole segnalazioni rientranti nel perimetro della Procedura, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante, dei soggetti coinvolti nella segnalazione nonché del soggetto menzionato nella segnalazione, dell'oggetto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ad esito di tale analisi, il Team di Segnalazione predispone un rapporto indicante la tipologia di Segnalazione, la data di ricezione, la data di conclusione della valutazione preliminare e l'esito della stessa (archiviazione o prosecuzione analisi), con la relativa motivazione.



Sono archiviate dal Team di Segnalazione le Segnalazioni: i) generiche e/o che non costituiscono una "Segnalazione circostanziata"; ii) palesemente infondate; iii) contenenti fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e già chiuse, ove dalle verifiche preliminari svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica; iv) "circostanziate verificabili" per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari condotte, non emergano elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria; v) "circostanziate non verificabili" per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari, non è possibile, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, compiere ulteriori verifiche sulla veridicità e/o fondatezza della Segnalazione.

Una volta completata la predetta verifica preliminare se la Segnalazione risulta estranea all'oggetto della Procedura o priva dei requisiti ivi indicati, il Team di Segnalazione procede all'archiviazione ed il Ricevente ne dà informazione al Segnalante contattandolo di persona nel caso in cui la Segnalazione non sia anonima.

Qualora il Team di Segnalazione ravvisi una possibile violazione o comportamento illecito rilevante ai sensi della Procedura, il Ricevente procede con la successiva fase di istruttoria informando il Segnalante contattandolo di persona nel caso in cui la Segnalazione non sia anonima.

## 06.03 | VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE RISERVATA

L'ente gestore verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti nella segnalazione nonché del soggetto menzionato nella segnalazione, dell'oggetto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'ente gestore, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

L'ente gestore dispone l'archiviazione diretta delle segnalazioni/comunicazioni nei casi di:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della società;
- b) manifesta incompetenza dell'ente gestore sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- e) intervento dell'ente gestore non più attuale;
- f) finalità palesemente emulativa;
- g) accertato contenuto generico della segnalazione/comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione/comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- h) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- i) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione/comunicazione.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'ente gestore inoltra la segnalazione ad eventuali soggetti terzi competenti – anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti – quali:

- il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- lo Staff Direzionale, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

In linea con la normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, per preservare le finalità investigative e nei casi previsti dalla legge, il segnalato può non essere immediatamente messo a conoscenza del trattamento dei propri dati da parte del titolare, fintanto che sussista il rischio di compromettere la possibilità di verificare efficacemente la fondatezza della denuncia o di raccogliere le prove necessarie. Tale posticipo verrà valutato, caso per caso, dall'ente gestore, in accordo con il titolare del trattamento dei dati, tenendo in debito conto l'interesse alla protezione delle prove, evitandone la distruzione o l'alterazione da parte del denunciato, e i più ampi interessi in gioco.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati 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, con modalità idonee a garantire gli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento Generale sulla protezione dei dati (regolamento (UE) 2016/679) e art. 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

La fase di analisi della segnalazione riservata si dovrà concludere, di norma, con espresso riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

#### 06.04 | **VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE ANONIMA**

La fase di verifica della fondatezza della segnalazione da parte dell'ente gestore della segnalazione (OdV) è analoga per entrambe le tipologie di segnalazione (riservata ed anonima), tuttavia si segnala:

- un maggiore approfondimento nella verifica degli elementi che ne escludono la archiviazione diretta;
- che il contatto del segnalante da parte dell'ente gestore avverrà solo qualora tecnicamente possibile;
- che i tempi di gestione previsti per la segnalazione riservata si intendono raddoppiati nel caso di segnalazione anonima.

Si rimanda, invece, per la gestione di tutti gli altri aspetti a quanto previsto per le segnalazioni riservate.

La fase di analisi della segnalazione anonima si dovrà concludere, di norma, con espresso riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

#### 06.05 | **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

##### 06.05.01 | **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

Completata la fase istruttoria relativa alla verifica della fondatezza della segnalazione, l'Amministratore Delegato, in forza delle funzioni affidategli, decide se avviare i procedimenti disciplinari nei confronti del soggetto segnalato ritenuto responsabile della violazione o del comportamento illegittimo e reputato responsabile a seguito dell'analisi compiuta e della valutazione effettuata.

Qualora sia corresponsabile del fatto oggetto della Segnalazione, il soggetto Segnalante deve avere un trattamento di favore rispetto agli altri corresponsabili, purché nel rispetto della normativa e del CCNL applicabili e delle tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori.

L'Amministratore Delegato, in forza delle funzioni affidategli, valuta inoltre, con dello Staff Direzionale, se avviare un procedimento disciplinare: (i) nei confronti del Segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave, accertati e comprovati; (ii) nei confronti di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del soggetto Segnalante; (iii) nei confronti dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione ed analisi della Segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la Segnalazione ricevuta.

I procedimenti disciplinari adottati saranno quelli previsti dal CCNL applicabile, irrogati sulla base dello Statuto dei Lavoratori e nel rispetto del sistema disciplinare aziendale.

Oltre alle sanzioni disciplinari, potrà inoltre essere revocata la procura eventualmente conferita al dipendente.

Il Segnalante non deve essere messo a conoscenza dei provvedimenti adottati dalla Società.

#### 06.05.02 | **PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI ORGANI SOCIETARI**

Qualora la violazione o il comportamento illegittimo riguardino un componente degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale a seconda dei casi, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate in considerazione della gravità della violazione e nel rispetto della legge e dello Statuto sociale.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'Assemblea dei Soci di procedere anche alla revoca della carica dell'amministratore interessato. Nel caso di violazione da parte dei sindaci, il Consiglio di Amministrazione potrà proporre all'Assemblea dei Soci di procedere anche alla revoca del sindaco interessato.

Nel caso di violazioni o comportamenti illegittimi posti in essere da un amministratore che sia anche dipendente della Società, sarà fatta in ogni caso salva l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari in base al rapporto di lavoro subordinato.

#### 06.05.03 | **MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI**

In caso di violazione o comportamento illegittimo da parte di terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale, la Società valuterà l'adozione degli opportuni rimedi ai sensi del contratto e/o di legge.

#### 06.05.04 | **MISURE CONSEGUENTI ED ULTERIORI**

Il Ricevente può informare dei fatti oggetto della Segnalazione l'autorità giudiziaria e/o le autorità di vigilanza nel caso in cui rilevi che tali fatti presentino le caratteristiche di un reato oppure di un illecito civile o amministrativo.

Il Ricevente può indicare all'Amministratore Delegato l'implementazione, di concerto con le Direzioni interessate, di eventuali misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la promozione della cultura di legalità e trasparenza all'interno della Società e promuove l'adozione di eventuali modifiche ed integrazioni alla presente Procedura e dei sistemi di controllo alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione dei risultati ottenuti.

#### 06.06 | **TUTELA DEL SEGNALANTE**

Cadica non tollera alcuna conseguenza ritorsiva nei confronti del Segnalante in ambito disciplinare, vietando l'adozione di «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».

Tale tutela, tuttavia, trova un limite nei «nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione 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».

La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

Qualora si verificano sospette discriminazioni o ritorsioni verso il Segnalante, connesse alla segnalazione, o abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, Cadica può provvedere all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'adozione di atti ritorsivi nei confronti dei Segnalanti può essere denunciata all'ANAC, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante stesso, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si considerano atti ritorsivi: (i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; (ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione; (iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; (iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; (v) le note di merito negative o le referenze negative; (vi) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; (vii) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; (viii) la discriminazione o comunque il trattamento favorevole; (ix) 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; (x) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.

Sono nulli gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

Qualora il Segnalante venga licenziato a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, lo stesso ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro in ragione della disciplina applicabile al lavoratore ex art. 18 L. n. 300/170 o ex art. 2 D.lgs. 23/2015.

Qualora si registrino controversie correlate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere di colui che le ha poste in essere dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## 06.07 | RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura, nonché di segnalazioni infondate effettuate con colpa grave.

Il soggetto segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata se, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione attraverso la segnalazione, e se la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 24/2023.

Qualora ricorrano tali condizioni è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il soggetto segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per le informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Non sussiste, invece, alcuna limitazione della responsabilità, sia essa penale, civile o amministrativa, qualora i comportamenti, gli atti o le omissioni non siano collegati alla segnalazione, alla denuncia o alla divulgazione pubblica e non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

## 06.08 | TUTELA DELLA RISERVATEZZA

La Società garantisce la riservatezza del soggetto Segnalante (oltre a quanto già previsto nel paragrafo precedente) del soggetto coinvolto e del soggetto comunque menzionato nella segnalazione, nonché dei dati / informazioni trasmesse, al fine di garantire il Segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione.

La Società garantisce altresì la medesima tutela alle persone menzionate nella segnalazione, ai Facilitatori, alle persone che operano e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e a quelle che sono a quest'ultimo legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado ed operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

L'identità e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse dal Ricevente e da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità 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.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nell'ipotesi di cui sopra, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni sulle violazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Tutti i soggetti coinvolti nella presente Procedura sono tenuti a mantenere tale riservatezza o l'anonimato del Segnalante e dei soggetti di cui sopra, ad eccezione dei casi in cui: (i) il Segnalante incorra in una denuncia per calunnia o diffamazione ai sensi del Codice Penale; (ii) il Segnalante compia un fatto che costituisca un illecito extracontrattuale, ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile.

Per quanto concerne il trattamento dei dati personali si rimanda all'informativa presente sul sito della Società al seguente link <https://www.cadica.com/it/privacy-policy/>.

## 06.09 | TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Cadica definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018. Pertanto, la Società ha sviluppato la documentazione necessaria per il consenso espresso della persona segnalante come previsto dall'art. 12 comma 2 del D. Lgs. 24/23 e, in fase di procedimento disciplinare, come previsto dall'art. 12 comma 5 del D. Lgs. 24/23, nonché la documentazione per l'autorizzazione al trattamento dei dati da sottoporre ai soggetti segnalanti, come identificati dall'art. 12 comma 2 del D. Lgs. 24/23, e identifica ogni trattamento dei dati ed ogni comunicazione di dati personali a norma dell'art. 13 comma 1 del D. Lgs. 24/23.

Il trattamento dei dati personali recepiti con il ricevimento e la gestione delle segnalazioni è effettuato dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

La Società adempie all'obbligo di fornire idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte con la segnalazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, o dell'art. 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, il titolare del trattamento dei dati è tenuto a fornire le seguenti informazioni: (i) l'identità e i dati di contatto del titolare del trattamento e, ove applicabile, del suo rappresentante; (ii) i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati, ove applicabile; (iii) le finalità del trattamento cui sono destinati i dati personali nonché la base giuridica del trattamento; (iv) gli eventuali destinatari o le eventuali categorie di destinatari dei dati personali.

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 24/2023, il trattamento dei dati personali recepiti attraverso le segnalazioni, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

La comunicazione dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

Qualora, nell'ambito di una segnalazione, vengano riferiti dati personali manifestamente non utili né strumentali a dare seguito alla segnalazione, gli stessi non vengono raccolti, o, se raccolti, vengono cancellati.

Ai sensi e per gli effetti degli artt. da 15 a 22 del regolamento (UE) 2017/679 l'interessato è titolare dei seguenti diritti: (i) diritto di richiedere l'accesso ai dati personali; (ii) diritto di richiedere la rettifica se i dati sono inesatti o completare i dati incompleti; (iii) diritto di richiedere la cancellazione dei dati; (iv) diritto di richiedere la limitazione del trattamento; (v) notifica in caso di rettifica o cancellazione dei dati personali o limitazione del trattamento diritto di opporsi al trattamento; (vi) diritto alla portabilità dei dati; (vii) diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato dei dati personali.

I suddetti diritti non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare i pregiudizi effettivi e concreti menzionati all'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

## 07 | ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E REPORTISTICA

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