

# PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Data emissione:	15.03.2024
Emittente:	Criocabin S.p.A. e società controllate
Revisioni:	
Destinatari:	

## Indice

1. DEFINIZIONI E TERMINI .....	2
2. RIFERIMENTI NORMATIVI .....	2
3. FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
4. RUOLI E RESPONSABILITA' .....	4
5. LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE .....	5
a. I soggetti segnalanti .....	5
b. Oggetto delle segnalazioni .....	5
c. Forma e contenuti minimi della segnalazione .....	7
d. Procedure di presentazione della Segnalazione .....	8
i. Segnalazione scritta tramite posta cartacea .....	8
ii. Segnalazione scritta tramite pec .....	9
iii. Segnalazione orale mediante incontro diretto .....	9
6. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	9
a. Ricezione e registrazione della Segnalazione.....	9
b. Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione.....	10
c. Verifiche e indagini interne.....	11
d. Riscontro alla segnalazione.....	11
e. Conclusione del processo .....	11
f. Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i Vertici Aziendali.....	12
g. Reporting ai Vertici Aziendali.....	12
h. Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione.....	12
7. PRINCIPI GENERALI E TUTELE .....	13
8. SISTEMA DISCIPLINARE .....	15
9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....	15
10. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI.....	16
11. COMUNICAZIONE INTERNA DELLA PROCEDURA .....	17

## 1. DEFINIZIONI E TERMINI

Nel presente documento si adottano le seguenti definizioni:

- **“Procedura”**: la presente procedura;
- **“Società”**: ciascuna società del Gruppo Criocabin a cui si applica la presente procedura;
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni, consistente in una segnalazione interna, esterna, divulgazione pubblica o denuncia all’Autorità giudiziaria nel rispetto della normativa;
- **“Segnalante”**: la persona fisica che effettua la Segnalazione;
- **“Soggetto Segnalato”**: presunto autore della Violazione oggetto di Segnalazione;
- **“Violazione”**: comportamento, atto od omissione che lede l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato ai sensi della normativa (vedasi paragrafo 5.b);
- **“Gestore della segnalazione”**: il soggetto gestore della segnalazione. Tale soggetto potrà coinvolgere anche altre funzioni aziendali, a condizione che sia costantemente garantita la riservatezza dell’identità del Segnalante e siano espressamente autorizzate a trattare dati ai sensi del GDPR. Tale soggetto è identificato come al paragrafo 4;
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dai soggetti indicati al paragrafo 5.a, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione;
- **“Modello 231”**: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.231/2001 adottato dalla Società;
- **“Codice Etico”**: Codice Etico adottato dalle Società del Gruppo Criocabin contenente gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a cui ogni destinatario deve uniformarsi nello svolgimento delle attività lavorative;
- **“Organismo di Vigilanza”**: Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo Criocabin che hanno adottato il Modello 231, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo sul funzionamento e l’osservanza del Codice Etico e del Modello 231.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. direttiva Whistleblowing).
- Decreto Legislativo n. 24 del 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.
- Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (General Data Protection Regulation, cd. GDPR).

- Decreto Legislativo n. 231/2001 in ambito responsabilità amministrativa degli enti, per alcune tipologie di reato.
- Linee guida relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, predisposte da A.N.AC. in attuazione del Decreto Legislativo n. 24 del 2023.

### 3. FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Gruppo Criocabin si impegna ad operare in modo etico e chiede e si aspetta dai suoi: i) dipendenti e dirigenti, inclusi i collaboratori, ii) partner terzi quali appaltatori, fornitori, consulenti, clienti, lavoratori interinali e liberi professionisti, iii) clienti e, iv) componenti degli Organi Sociali di ciascuna società del Gruppo Criocabin, un comportamento allineato a:

- Codice Etico e valori del Gruppo Criocabin;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- Altre Policy e procedure interne (es. Politica sulla Salute e Sicurezza, Politica Ambientale, procedure su specifici ambiti aziendali);
- Leggi e regolamenti applicabili.

Il Gruppo Criocabin si era già dotato di un sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazione. Alla luce delle sopra delineate modifiche normative, ha provveduto a rivederne le logiche e gli strumenti.

A tal fine, il Gruppo Criocabin ha strutturato regole e un processo di whistleblowing per garantire ai potenziali segnalanti un canale certo che ne garantisca la riservatezza dell'identità e la protezione da eventuali ritorsioni.

La presente Procedura relativa a "Il sistema di Segnalazioni – Whistleblowing" (di seguito per brevità la "Procedura Whistleblowing" o la "Procedura") ha lo scopo di descrivere e disciplinare il sistema di segnalazioni implementato da ciascuna società del Gruppo Criocabin, fornendo opportune indicazioni ai segnalanti per l'effettuazione di una segnalazione e delineandone il processo di gestione. In particolare, il presente documento:

- i. definisce l'ambito di applicazione del sistema di segnalazione;
- ii. identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- iii. circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- iv. identifica i canali attraverso cui effettuare le segnalazioni;
- v. identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi incluse le tutele per il soggetto segnalante e per il soggetto segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- vi. definisce il processo di gestione delle Segnalazioni nelle sue varie fasi, identificandone i ruoli, le responsabilità e le modalità operative.

La Procedura Whistleblowing si applica ai soggetti interessati in qualità di Segnalante e Segnalato, come di seguito definiti, nonché alle figure e funzioni aziendali identificate e coinvolte nella gestione della Segnalazione di Violazione ricevuta.

#### 4. RUOLI E RESPONSABILITA'

È stato nominato un Comitato di Gestione, composto dal Responsabile dell'Ufficio Personale e dal Responsabile del Controllo di gestione, quale soggetto formato sulla disciplina whistleblowing e in materia di protezione dei dati personali.

Il Gestore è dotato di un proprio regolamento e delle risorse necessarie allo svolgimento del proprio incarico.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- mette a disposizione informazioni chiare sull'utilizzo del canale interno, di quello esterno gestito dal ANAC, con particolare riguardo ai presupposti ed alle modalità per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, ai soggetti competenti ed alle procedure;
- darà diligente avviso di ricezione e diligente seguito alla Segnalazione;
- valuterà la completezza e fondatezza delle informazioni;
- manterrà le interlocuzioni con il Segnalante e potrà richiedere, se necessario, integrazioni o ulteriori confronti ed approfondimenti;
- potrà interfacciarsi con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione per una migliore istruttoria ed analisi della Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura;
- potrà svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di consulenti esterni, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura.

Al Gestore delle Segnalazioni non spetta accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dal Gruppo Criocabin.

Laddove un componente del Comitato di Gestione versi in un'ipotesi di conflitto d'interessi rispetto ad una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, Soggetto Segnalato o voglia qualificarsi quale Segnalante), dovrà astenersi dall'esprimere il proprio giudizio in merito alla segnalazione stessa.

In caso di necessità il Gestore delle Segnalazioni può richiedere all'Organismo di Vigilanza ausilio nella gestione della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione sia relativa a Violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o Violazioni del Modello 231 e non riguardi Violazioni ascrivibili all'Organismo di Vigilanza o a un suo componente, il Gestore informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

## 5. LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE

### a. I soggetti segnalanti

I Soggetti Segnalanti cui la presente Procedura si rivolge sono:

- i. tutte le persone assunte da società del Gruppo Criocabin con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale;
- ii. tutti i lavoratori autonomi (esclusi gli imprenditori, anche piccoli) che svolgono la propria attività lavorativa presso le società del Gruppo Criocabin;
- iii. i collaboratori coordinati e continuativi che svolgono la propria attività lavorativa presso società del Gruppo Criocabin;
- iv. gli stagisti, i volontari e i tirocinanti che prestano la propria attività presso società del Gruppo Criocabin;
- v. le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) della Società e gli azionisti;
- vi. i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- vii. i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso società del Gruppo Criocabin;
- viii. ogni altro soggetto esterno o partner terzo quali appaltatori, fornitori e clienti.

Rientrano tra i Segnalanti anche le persone: (i) il cui 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; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

### b. Oggetto delle segnalazioni

I Soggetti Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità delle società del Gruppo Criocabin e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, relative a:

- Condotte fraudolente a danno dell'azienda o di terzi;
- Appropriazione o danneggiamento di asset o beni aziendali (es. furto di stock o contante);
- Utilizzo di asset o beni aziendali a fini personali;
- Falsificazione di contratti o documenti contabili;
- Pagamenti fraudolenti;
- Corruzione o tentativo di corruzione ai danni di Enti Pubblici o di privati;
- Assenteismo o irregolarità nella rilevazione delle presenze;
- Violazioni alle normative e ai contratti di lavoro dipendente;
- Situazioni di Conflitto di interesse;

- Disclosure di Informazioni confidenziali;
- Violenze, Minacce o Ritorsioni;
- Comportamenti discriminatori;
- Condotte pericolose per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Danni all'Ambiente;
- Finanziamenti illeciti a Gruppi Politici;
- Condotte illecite a danno di Fornitori o Clienti;
- Condotte illecite o contrarie agli interessi aziendali da parte di fornitori o clienti;
- Condotte illecite di materia di Riciclaggio e Criminalità Organizzata;
- Contraffazione di Prodotti o Segni distintivi;
- Comportamenti contrari al Codice Etico;
- Violazioni a norme di legge, policy o procedure aziendali.

Nell'elenco di cui sopra, possono rientrare:

- i. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231;
- ii. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell'Allegato al Decreto), relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- iii. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- iv. atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
- v. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- i. Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- ii. Violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- iii. condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono escluse:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, indicate nella parte II dell'Allegato al Decreto, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; tutela dell'ambiente).

Tra le informazioni sulle Violazioni segnalabili o denunciabili, non sono inoltre ricomprese le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

### c. Forma e contenuti minimi della segnalazione

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una corretta gestione e di darne adeguato seguito.

A tale fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- i. **Oggetto:** una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti/comportamenti descritti;
- ii. **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** generalità e/o qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti.

Inoltre, il Segnalante potrà opportunamente indicare/fornire i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- eventuale documentazione che possa confermare la fondatezza della Violazione o meglio circostanziarla;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Si rammenta che la Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto a cura del Gestore della Segnalazione alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Si precisa che le società del Gruppo Criocabin accettano altresì Segnalazioni in forma anonima (da intendersi quali Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante), purché presentino gli elementi essenziali di cui sopra. Potranno essere prese in considerazione le segnalazioni di violazione anche anonime che dimostrino serietà e credibilità della questione sollevata, nonché la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

#### d. Procedure di presentazione della Segnalazione

Sono previste per la presentazione delle segnalazioni quattro procedure:

- la procedura di segnalazione attraverso un canale interno alla Società;
- la procedura di segnalazione attraverso un canale esterno, istituito e gestito dall'A.N.AC.;
- la Divulgazione pubblica;
- la Denuncia all'Autorità giudiziaria.

Pur non essendo indicato espressamente un ordine di priorità tra le diverse modalità di segnalazione, la normativa prevede la necessità che ricorrano determinate condizioni per accedere sia alla procedura esterna, sia alla divulgazione pubblica, al fine di incentivare gli enti a dotarsi di sistemi di segnalazione interni efficienti e integrati nei propri sistemi di controllo interno per realizzare un corretto bilanciamento tra la tutela del diritto di espressione del segnalante e la salvaguardia della reputazione dell'ente.

La scelta del canale di segnalazione non è pertanto a discrezione del segnalante, in via prioritaria deve essere utilizzato il canale interno e, solo al ricorrere delle condizioni espressamente previste dalla normativa, è possibile effettuare una segnalazione esterna. Il ricorso alla divulgazione pubblica rappresenta poi una sorta di extrema ratio.

Il Gruppo Criocabin ha istituito i seguenti Canali di Segnalazione Interni (che consentono Segnalazioni in forma scritta o orale).

#### i. Segnalazione scritta tramite posta cartacea

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo corrispondenza indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare mediante raccomandata A/R, se possibile, al seguente indirizzo:

*Whistleblowing Criocabin S.p.A. – Responsabile Ufficio Personale e Responsabile Controllo di Gestione, via S.Benedetto, 40/A, 35037 Praglia di Teolo (PD) – Italia.*

A garanzia della riservatezza della Segnalazione ed in vista della protocollazione riservata della stessa a cura del Gestore, è necessario che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, nei casi di segnalazione non anonima;
- la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione venisse predisposta mezzo posta cartacea, è richiesto al Segnalante di specificare le modalità per essere contattati, per l'eventualità in cui il Gestore necessiti di richiedere eventuali integrazioni.

È vietato a qualunque altro soggetto, diverso dal Gestore, aprire la raccomandata. Qualora la segnalazione interna sia recapitata ad un soggetto sbagliato da quello individuato e autorizzato, la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.



### *ii. Segnalazione scritta tramite pec*

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo mail pec indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare, se possibile, al seguente indirizzo:

**whistleblowing\_criocabin@pec.it**

L'accesso alla casella di posta è consentito univocamente ai componenti del Comitato.

### *iii. Segnalazione orale mediante incontro diretto*

È possibile la richiesta di un incontro diretto con il Gestore, che deve essere fissato entro un termine ragionevole. La data per l'incontro sarà accordata entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta, termine massimo, da valutare caso per caso, anche in funzione dell'eventuale urgenza espressa dal richiedente.

La richiesta di incontro dovrà essere trasmessa tramite posta cartacea presso la sede legale di Criocabin S.p.A. - *Responsabile Ufficio Personale e Responsabile Controllo di Gestione, via S.Benedetto, 40/A, 35037 Praglia di Teolo (PD) – Italia.*

I Canali di Segnalazione Interni assicurano protezione dei dati personali e riservatezza:

- dell'identità del Segnalante e del Segnalato;
- del contenuto della Segnalazione;
- della documentazione relativa alla Segnalazione.

## 6. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Viene di seguito delineato il processo di gestione delle Segnalazioni, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione;
- verifiche e indagini interne;
- riscontro alla Segnalazione;
- conclusione del processo;
- reporting ai Vertici Aziendali;
- conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione.

### **a. Ricezione e registrazione della Segnalazione**

Il Gestore della Segnalazione deve, entro sette giorni dalla ricezione, rilasciare avviso di ricevimento al segnalante.

In caso di segnalazione orale, nel corso di un incontro, la stessa è documentata, previo consenso del Segnalante, mediante verbale.

Il Gestore delle Segnalazioni è incaricato di tenere un Registro delle Segnalazioni contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo successivo;
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

Il Gestore delle Segnalazioni archiverà inoltre il Registro delle Segnalazioni su base annuale e lo conserverà per un periodo massimo di 5 anni.

#### **b. Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione**

Il Gestore della Segnalazione provvede tempestivamente alla presa in carico e alla analisi preliminare della Segnalazione ricevuta, innanzitutto per valutare la sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione e quindi la sua ammissibilità.

Se necessario, e laddove le modalità di Segnalazione lo consentano, il Gestore della Segnalazione potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Soggetto Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione, sempre per il tramite dei canali a ciò dedicati.

A seguito di tali analisi e valutazione preliminari, il Gestore della Segnalazione provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico workflow di gestione della Segnalazione stessa:

a) Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non riconducibile a Violazioni segnalabili ai sensi del Decreto e della presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei Soggetti Segnalanti. In tal caso, il Gestore della Segnalazione può sottoporre la Segnalazione stessa all'attenzione delle altre Funzioni aziendali ritenute competenti;

b) Segnalazione non trattabile: Segnalazione che, a conclusione della fase di esame preliminare e/o a seguito dell'eventuale richiesta di ulteriori informazioni, risulta caratterizzata dall'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti e/o da un contenuto talmente generico da non consentire la comprensione dei fatti e/o corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

c) Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermino rientranti nel perimetro applicativo del Decreto e della presente Procedura e sufficientemente circostanziate e/o documentate, il Gestore della Segnalazione dà avvio alla fase di verifica e indagine, descritta al paragrafo successivo.

### c. Verifiche e indagini interne

Laddove all'esito della suddetta valutazione preliminare, la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come "rilevante e trattabile", il Gestore delle Segnalazioni procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

Il Gestore delle Segnalazioni si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell'istruttoria.

Il Segnalato può essere sentito (o su sua richiesta deve essere sentito) nel processo di gestione della Segnalazione, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture/Funzioni aziendali adeguatamente qualificate (anche acquisendo atti e documenti) e/o di consulenti esterni (fornendo in ogni caso le dovute garanzie di riservatezza e tutele).

In ogni caso, le attività di verifica svolte saranno inoltre espletate nel rispetto e nei limiti della normativa in materia di protezione dei dati personali.

### d. Riscontro alla segnalazione

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvede a dare riscontro al Segnalante, mediante uno dei canali interni a disposizione, relativamente alla Segnalazione in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla Segnalazione.

Tale riscontro può consistere, ad esempio, nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini; il medesimo riscontro, può anche essere meramente interlocutorio, giacché potrà consistere nella comunicazione delle informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intendono intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, anche gli esiti della stessa dovranno comunque essere comunicati alla persona Segnalante.

### e. Conclusione del processo

All'esito della fase di analisi, il Gestore delle Segnalazioni predispone un report (comunque nel rispetto dei principi di riservatezza) in cui dovranno risultare:

- a) gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- b) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- d) l'esito e la conclusione dell'analisi.

In esito all'attività di verifica ed indagine di cui sopra, il Gestore delle Segnalazioni:

(i) laddove ravvisi elementi di fondatezza della Segnalazione, si rivolge alle funzioni aziendali competenti (anche condividendo il rapporto predisposto) perché queste individuino e intraprendano le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di loro esclusiva spettanza;

(ii) laddove, invece, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione;

(iii) laddove, infine, ravvisi elementi di effettuazione con dolo o colpa grave della Segnalazione manifestamente infondata, provvede come sopra previsto sub (i) e dispone l'archiviazione come sopra previsto sub (ii).

#### **f. Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i Vertici Aziendali**

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari o altre azioni, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge immediatamente l'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino l'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi o il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale.

In caso di Segnalazioni che riguardino un componente del Collegio Sindacale e/o riguardi l'Organismo di Vigilanza o un suo componente, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Presidente del Collegio Sindacale.

In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Collegio Sindacale, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata all'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.

#### **g. Reporting ai Vertici Aziendali**

Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di Criocabin e delle Società interessate.

Il Gestore delle Segnalazioni ha la responsabilità di informare tempestivamente l'Organo Dirigente, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 (qualora già non precedentemente informato e nei casi di interesse), circa l'esito delle indagini e valutazioni effettuate rispetto alle Segnalazioni rivelatesi fondate.

#### **h. Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione**

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

procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Si precisa in particolare che per le Segnalazioni non rilevanti e non trattabili si prevede la conservazione per un massimo di 12 mesi dal completamento della verifica dei fatti esposti.

## 7. PRINCIPI GENERALI E TUTELE

Di seguito si riportano i principi e le tutele che ciascuna società del Gruppo Criocabin si impegna a garantire nel processo di gestione delle Segnalazioni.

La corretta gestione del sistema di Segnalazioni supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità. Tale scopo può essere solo raggiunto se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i canali di segnalazione, ma anche la garanzia di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti del Gruppo Criocabin o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

Il Gruppo Criocabin a tal fine tutela il Segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità e prevedendo espressamente il divieto di atti di ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Tali tutele e le misure di protezione si applicano, valorizzando la buona fede del Segnalante stesso, solo se ricorrono le seguenti condizioni:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione riportato nel paragrafo 5.b "Oggetto della Segnalazione – Le Violazioni",
- la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura.

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:

- dei cosiddetti "facilitatori", ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale;
- degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

A tali soggetti la presente Procedura fa sintetico riferimento anche come "Altri Soggetti Tutelati". Eventuali comportamenti in violazione delle tutele previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati potrà dare origine a procedimenti disciplinari.

#### a. Riservatezza

Ciascuna società del Gruppo Criocabin garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, degli eventuali facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata senza l'espreso consenso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente Procedura.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato.

L'identità del Segnalato, del facilitatore e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo. Peraltro la normativa non riconosce al Segnalato il diritto di essere sempre informato della Segnalazione che lo riguarda.

#### b. Divieto di ritorsione

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione rispettando le condizioni per l'applicazione delle tutele. Anche gli Altri Soggetti Tutelati non possono subire alcuna forma di ritorsione a causa del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione o del particolare rapporto che li lega al Segnalante (che abbia effettuato una segnalazione nel rispetto delle condizioni per l'applicazione delle tutele).

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate ritorsioni, in presenza di tutti i requisiti della relativa nozione sopra riferita:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta promozione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;

- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detto rinnovo, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- 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'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

I Segnalanti e gli Altri Soggetti Tutelati che ritengano di subire ritorsioni potranno, secondo le modalità previste dalla stessa di cui al Paragrafo 10.a, comunicarlo ad ANAC per i provvedimenti sanzionatori di sua competenza.

## 8. SISTEMA DISCIPLINARE

Si rammenta che l'eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente Procedura può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.

A tale riguardo si chiarisce che la ciascuna società del Gruppo Criocabin potrà imporre sanzioni disciplinari così come previste dalla normativa applicabile, a coloro i quali:

- commettano ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni,
- violino gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- non abbiano effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

## 9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Si precisa che i dati personali della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (GDPR per le Società Europee del Gruppo). Il titolare del trattamento è ciascuna Società del Gruppo Criocabin. In particolare, per le Società Europee:

- le attività di trattamento legate alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi stabiliti dagli articoli 5 (Principi applicabili al trattamento dei dati personali), 25

(Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita) e 35 (Valutazione d'impatto sulla protezione di dati personali) del GDPR;

- prima di inviare la Segnalazione, il Segnalante riceve l'informativa privacy ai sensi del GDPR, che rende informazioni sulle finalità e le modalità del trattamento dei suoi dati personali, sulla durata della conservazione, sulle categorie di destinatari cui i dati possono essere comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e sui diritti riconosciuti al Segnalante dal GDPR. Al Segnalato è altresì resa disponibile l'informativa privacy ai sensi del GDPR. In ogni caso, nella fase di acquisizione della Segnalazione e dell'eventuale successiva istruttoria non devono essere fornite informative privacy ad hoc ai vari soggetti interessati diversi dal Segnalante. L'accesso ai dati personali delle Segnalazioni è concesso solo al Gestore della Segnalazione già autorizzato/nominato responsabile ai sensi del GDPR come già descritto al precedente par. 5, limitando la comunicazione delle informazioni riservate e dei dati personali a terzi solo quando sia necessario.

## 10. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI

### a. I canali di segnalazione esterna di ANAC

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente Paragrafo 5.b "Oggetto della Segnalazione – Le Violazioni" e ricorra una delle seguenti condizioni:

- qualora non sia stato istituito un canale di segnalazione interna da parte di un ente obbligato a istituirlo ovvero quando lo stesso canale di segnalazione, anche se previsto, non è attivo;
- quando il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- quando la Segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- quando il Segnalante ha fondati motivi – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- quando il Segnalante ha fondato motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,

il Segnalante potrà effettuare una Segnalazione c.d. esterna, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni cd. esterne possono essere effettuate attraverso gli strumenti adottati da ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) in forma scritta tramite la piattaforma



informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

#### **b. Denuncia all'Autorità Giudiziaria**

I soggetti tutelati possono anche rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un Contesto Lavorativo.

#### **c. La divulgazione pubblica**

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente Paragrafo 5.b "Oggetto della Segnalazione – le Violazioni" e quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione attraverso i Canali Interni e i canali esterni, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e in tutti questi casi non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - 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,

il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

### **11. COMUNICAZIONE INTERNA DELLA PROCEDURA**

La presente Procedura è esposta e resa facilmente visibile presso le sedi aziendali e pubblicata sulla piattaforma CentroPaghe a cui accedono i dipendenti delle Società.