

**CAMST SOC.COOP. A.R.L.**

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

**WHISTLEBLOWING POLICY**

**Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità ai sensi del d.lgs**

**24/2023**

---

## SOMMARIO

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO .....</b>	<b>3</b>
<b>3. DEFINIZIONI .....</b>	<b>4</b>
<b>4. FINALITÀ DELLA WHISTLEBLOWING POLICY .....</b>	<b>5</b>
<b>5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>5</b>
5.1 Oggetto della Segnalazione .....	5
5.2 Contenuto della Segnalazione .....	6
<b>6. MODALITA' DISEGNALAZIONE.....</b>	<b>6</b>
<b>7. ATTIVITA' DI VERIFICA CONSEGUENTI ALLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>7</b>
<b>8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>9. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE .....</b>	<b>8</b>

## 1. PREMESSA

---

La presente Policy ha lo scopo di garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti - o persone in posizione comparabile - possano segnalare comportamenti illegittimi posti in essere all'interno dell'azienda promuovendo una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti.

La Policy ha l'obiettivo di rafforzare i presidi già esistenti in tema di controlli interni, oltre a tutelare gli interessi di dipendenti, collaboratori e soci dagli effetti pregiudizievoli che possono derivare dalla violazione della normativa vigente.

La Policy definisce il sistema interno di segnalazioni di Camst Soc.coop. a.r.l. di seguito anche " Camst o "la società") in conformità agli obblighi in materia previsti dalla normativa vigente.

## 2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

---

La presente procedura costituisce parte integrante del **Modello** di Organizzazione, Gestione e Controllo di **Camst** ed è predisposta in conformità alle previsioni di cui al **d.lgs 24/2023 - 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 normativa complessivamente prevede che vengano adottate specifiche procedure interne di segnalazioni al fine di garantire:

- a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile della segnalazione;
- b) la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- c) lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato e distinti dalle ordinarie linee di reporting;
- d) misure deterrenti contro ogni informativa impropria.

### 3. DEFINIZIONI

---

#### (A) Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 1 del d.lgs 24/2023, il "whistleblowing" (di seguito la "Segnalazione") consiste in qualsiasi «segnalazione di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente di cui si sia venuti a conoscenza in un contesto lavorativo».

La Segnalazione riguarda la possibile violazione del Modello e la commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231 del 2001 (di seguito il "Decreto 231"), dalla normativa nazionali (illeciti amministrativi, contabili, civili e penali) e dalla normativa europea (illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, tra gli altri, ad appalti pubblici, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali).

#### I destinatari della Whistleblowing Policy: i Whistleblower

Con l'espressione *whistleblower* (di seguito il "Segnalante") si fa riferimento all'art.3 del d.lgs. 24/2023, ossia:

- a) i lavoratori subordinati
- b) i lavoratori autonomi titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti;
- c) volontari e tirocinanti;
- d) soci e persone con funzioni amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- e) persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- f) colleghi di lavoro del segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- g) 'facilitatori', ovvero persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti anche all'interno del medesimo contesto lavorativo.

### 4. DESTINATARI

---

Destinatari della presente procedura sono:

- tutti i collaboratori, intesi come gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, volontari e tirocinanti e tutti coloro che, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio della Società;
- consulenti e liberi professionisti

- tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma funzione.

## 5. FINALITÀ DELLA WHISTLEBLOWING POLICY

---

Scopo principale della presente procedura è quello di favorire il flusso di informazioni in merito a possibili violazioni del Modello e, più in generale, a potenziali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, nonché **tutelare il Segnalante** da qualunque atto ritorsivo conseguente la Segnalazione e rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la Segnalazione.

A tal fine, la presente *Whistleblowing Policy* disciplina analiticamente:

- l'oggetto e il contenuto della Segnalazione,
- le modalità di Segnalazione;
- le tutele previste per il Segnalante.

## 6. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

---

### 6.1 Oggetto della Segnalazione

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231 e dell'**art. 1 del d.lgs 24/2023** le Segnalazioni possono - avere come oggetto:

- (a) possibili condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- (b) **possibili violazioni del diritto UE;**
- (c) **illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;**
- (d) possibili violazioni del Modello adottato da Camst;
- (e) **informazioni relative a condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;**

La Segnalazione deve essere:

- circostanziata;

- fondata su elementi di fatto precisi e concordanti (per tali intendendosi tutti gli elementi utili a procedere alle verifiche e controlli sulla fondatezza della Segnalazione, nonché ad individuare l'autore della violazione);
- **tipizzata e lesiva dell'interesse all'integrità dell'ente.**

Le Segnalazioni non devono quindi riguardare doglianze di carattere personale del Segnalante, doglianze relative al rapporto con il proprio superiore gerarchico o con i colleghi, possibili rivendicazioni rientranti nella disciplina del rapporto di lavoro e, in generale, non devono riguardare la commissione di reati non contemplati dal Decreto 231 e dal d.lgs 24/2023.

## 6.2 Contenuto della Segnalazione

Al fine di permettere lo svolgimento di appropriate verifiche e accertamenti sulle Segnalazioni, è necessario che il Segnalante fornisca informazioni complete e circostanziate contenenti, a titolo esemplificativo, i seguenti elementi, fermo restando che in ogni caso verrà mantenuta estrema riservatezza in merito all'identità del segnalante:

- generalità del soggetto segnalante e indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- data (o ove non possibile il periodo) in cui si è verificato il fatto oggetto di Segnalazione;
- il luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;
- descrizione completa dei fatti (o delle omissioni) oggetto di Segnalazione;
- se conosciuto, l'autore/gli autori della violazione, e ogni ulteriore elemento ad esso relativo (come, ad esempio, la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di ogni eventuale documento ritenuto utile a confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa risultare utile al fine di verificare la sussistenza dei fatti segnalati.

## 7. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

---

Il Segnalante potrà formulare la propria Segnalazione utilizzando una delle seguenti modalità:

- (A) **Mediante accesso alla piattaforma "WhistleTech" disponibile sul sito della Società: il whistleblower compila la segnalazione che sarà ricevuta dall'OdV**

**(B) Mediante incontro diretto con l'OdV: su richiesta del segnalante da fissarsi entro un termine congruo**

Camst si riserva la facoltà di modificare i canali già istituiti ovvero di introdurre nuovi canali in base agli esiti e valutazioni della prima prassi applicativa del *whistleblowing* all'interno della società, nonché in base agli orientamenti e trend che si formeranno in materia.

**Le predette modalità di Segnalazione sono idonee a garantire la riservatezza del Segnalante.**

Le Segnalazioni ricevute saranno archiviate in formato cartaceo o elettronico, in via riservata, a cura dell'Organismo di Vigilanza.

La presentazione della segnalazione non costituisce, di per sé, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto contrattuale con la Società.

## **8. ATTIVITA' DI VERIFICA CONSEQUENTI ALLA SEGNALAZIONE**

---

A fronte della Segnalazione, mantenendo l'assoluto riserbo sull'identità del Segnalante, l'Organismo di Vigilanza provvederà a svolgere le necessarie indagini e verifiche sulla fondatezza della Segnalazione.

In particolare, le verifiche comportano, tra l'altro, le seguenti attività:

- (i) In primo luogo, un'analisi preliminare sulla pertinenza e ricevibilità della Segnalazione, volta a verificare se la stessa riguardi eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e del **d.lgs 24/2023** e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché possibili violazioni del Modello adottato da Camst;
- (ii) qualora dall'analisi preliminare la Segnalazione risulti pertinente e vi siano sufficienti elementi per ritenere la Segnalazione, in tutto o in parte fondata, verranno successivamente avviate attività di analisi e verifica più dettagliate.

**In ogni caso, la Segnalazione verrà trattata garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante.**

Nell'ambito di tali attività, l'Organismo di Vigilanza potrà effettuare ogni attività di verifica ritenuta opportuna, anche avvalendosi (in aggiunta al supporto e alla collaborazione di altre risorse aziendali) dell'ausilio di esperti, periti, consulenti esterni (quali ad esempio avvocati penalisti, commercialisti e altri professionisti), nonché interfacciarsi con organi di controllo esterni.

Ove ravvisi l'effettiva violazione delle disposizioni previste, indirizza la pratica ai competenti organi aziendali per i provvedimenti decisionali ritenuti opportuni.

## 9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

---

La presente procedura garantisce la riservatezza del Segnalante in ogni contesto successivo alla Segnalazione.

L'identità del Segnalante è protetta in tutte le fasi e in ogni contesto successivo alla segnalazione, ivi compreso l'eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dal combinato disposto dell'Art. 6 comma 2-bis, lettera c) del Decreto 231 e dell'art. 17 del d.lgs 24/2023:

- è fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- il Modello di Camst prevede specifiche sanzioni (che si richiamano integralmente) per chi viola le misure di tutela del Segnalante;
- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate 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, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## 10. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

---

Resta inteso che la presente "Whistleblowing policy", pur mirando a fornire la massima tutela al Segnalante, lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di eventuali **segnalazioni caluniose o diffamatorie**, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.