ALLEGATO AL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

INDICE

Premessa 2
Il concetto di segnalazione 2
Il canale interno di segnalazione 3
Il destinatario delle segnalazioni 4
La riservatezza del segnalante 4
Diffusione e conoscibilità 4
Le segnalazioni esterne 5
La tutela del segnalante 5
Gestione dei conflitti di interesse 6
Comunicazione dei risultati e reportistica 7
Provvedimenti e sanzioni 7

Premessa

Tale procedura descrive le attività realizzate dalla Società, per ottemperare al d.lgs. 10 marzo2023, n. 24 che ha attuato la 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, nonché delle disposizioni normative nazionali.

Una procedura redatta in ossequio a quanto richiesto anche dal d.lgs. 231/01 e dalla prassi dell'Anac, in un'ottica olistica di gestione integrata dei rischi, nel solco dei concetti di tolleranza al rischio (risk tolerance) e propensione al rischio (risk appetite) i quali descrivono sia il livello assoluto di rischio che la società è disposta ad assumere, sia i limiti effettivi che essa pone nell'ambito di tale livello massimo.

Il concetto di segnalazione

Sono definite segnalazioni i comportamenti, atti ed omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società e le relative informazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto |legislativo del 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli dì organizzazione e gestione adottato dalla società come ad esempio:
- Violazioni procedure aziendali;
- Molestie e Discriminazioni;
- Violazioni in materia ambientale;
- Violazioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Corruzione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- Condotte quali falsificazione di note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- Malversazione a danno dello Stato;
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza: condotte quali es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti;
- Corruzione tra privati: condotte quali accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- Associazione a delinquere;
- False comunicazioni sociali: condotte quali la falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti; irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- Riciclaggio;
- Ricettazione;
- Reati contro la personalità individuale;
- Reati di criminalità informatica;
- Violazione del Codice etico.

- Illeciti relativi ai seguenti settori e rilevanti per la società: appalti pubblici; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

Possono segnalare:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (somministrazione);
- i lavoratori autonomi;
- i titolari di un rapporto dì collaborazione di cui all'articolo 409 del cpc e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la società.

Il canale interno di segnalazione

La società ha implementato i seguenti canali di segnalazione interna:

1. in forma scritta attraverso la piattaforma informatica WhistleBlowing – DyLog, reperibile nel footer del sito camicissima.com.; o la posta cartacea tramite raccomandata A/R da inviare all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, con apposizione sulla busta della dicitura " non aprire – riservata", c/o Fenicia Spa, Piazza Cavour 3, CAP 20121, Milano
2. ovvero, su richiesta del segnalante oralmente attraverso un incontro di persa con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/200, che deve essere fissato entro un termine ragionevole dalla richiesta. Sarà garantita la massima riservatezza dell'incontro.

Segnalazione esterna:

- Canale esterno (gestito da ANAC)
- Divulgazione Pubblica
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Le segnalazioni possono essere nominative (dietro esplicito consenso del segnalante) oppure anonime.

Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o, comunque, che non abbiamo elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi.

Il segnalante non deve ricorrere ad espressioni ingiuriose e con finalità puramente diffamatorie o calunniose, che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto segnalato.

Il destinatario delle segnalazioni

La gestione del canale interno di segnalazione è stata affidata all'Organismo di Vigilanza.
Il Gestore ha l'obbligo di:
- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante con la possibilità di richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire 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.

Il Gestore ha il divieto di:
- rivelare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante.

La riservatezza del segnalante

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, a 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.
Nel' ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
Le relative misure tecniche idonee poste a garanzia della riservatezza della persona segnalante sono adeguatamente illustrate nella DPIA ex art. 35 GDPR e del relativo parere del DPO.

Diffusione e conoscibilità

La società renderà disponibili sul sito web aziendale nella sezione "Whistleblowing" informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne e/o esterne.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto professionale con la società.

Le segnalazioni esterne

Per segnalazione esterna si intende la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'Anac.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna;
- anche se obbligatorio l'utilizzo del canale di segnalazione interna, quest'ultimo non dovesse risultare attivo o, anche se attivato, non conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del d.lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La tutela del segnalante

La società assicura e sorveglia la tutela da eventuali possibili ritorsioni degli enti e delle persone segnalanti. Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto, omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

In particolare, la tutela è assicurata non applicando a causa della segnalazione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- 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.

Le suddette misure di protezione si applicano anche:
- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo odi parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché' agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Gestione dei conflitti di interesse

Al fine di garantire l'imparzialità, l'autonomia e l'indipendenza nella gestione delle segnalazioni, il Gestore della segnalazione è tenuto ad astenersi dalla trattazione della stessa qualora versi in una situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, il conflitto di interessi può ricorrere nei casi in cui il Gestore della segnalazione:

- coincida con il soggetto segnalato o con uno dei soggetti direttamente coinvolti nei fatti oggetto di segnalazione;
- intrattenga rapporti personali, professionali o gerarchici significativi con il soggetto segnalato;
- si trovi in posizione di subordinazione o dipendenza funzionale rispetto ai soggetti interessati dalla segnalazione;
- abbia partecipato, anche indirettamente, ai processi, alle attività o alle decisioni oggetto della segnalazione;
- versi in qualsiasi altra situazione idonea a compromettere, anche solo potenzialmente, la propria imparzialità e indipendenza di giudizio.

Nel caso in cui ricorra una delle predette ipotesi, il Gestore della segnalazione è tenuto a darne immediata comunicazione e ad astenersi da qualsiasi attività connessa alla gestione della segnalazione.
In tali circostanze, la gestione della segnalazione è demandata al Presidente del Collegio Sindacale, il quale opera nel rispetto dei principi di autonomia, indipendenza, imparzialità, riservatezza e tutela del segnalante previsti dalla normativa vigente e dalla presente procedura.

Comunicazione dei risultati e reportistica

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono riepilogati all'interno di una relazione, inviata da parte del Gestore delle Segnalazioni, con cadenza annuale, all'organo amministrativo, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di procedimenti disciplinari da parte della Società. La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

Provvedimenti e sanzioni

Nel caso di presenza di illeciti confermati, gli organi e le funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto, dalla normativa aziendale, dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile saranno gli unici soggetti deputati ad applicare provvedimenti disciplinari, laddove ritenuto opportuno. Per quanto riguarda, in particolare, le violazioni relative al Modello Organizzativo (D.lgs.231/2001), troverà applicazione il sistema sanzionatorio contenuto nella Parte Generale del Modello stesso.
Le sanzioni che compongono il sistema disciplinare sono individuate in base ai principi di proporzionalità ed effettività, all'idoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria. Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura. Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante. Resta ferma la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora al termine del procedimento, la segnalazione, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse essere ritenuta destituita di fondamento e dolosamente falsa, il Gestore delle segnalazioni si riserverà di mettere a disposizione gli atti al soggetto segnalato al fine di consentirgli di tutelare la sua reputazione. Inoltre, qualora, al termine del procedimento, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del denunciante configuri anche gli estremi del reato di diffamazione e/o calunnia nei confronti del denunciato,

consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa, al fine di consentirgli di esercitare i suoi diritti.

Infine, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs.n. 24/2023, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica a chiunque violi le misure di protezione del segnalante (previste dal Decreto) le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs.n. 24/2023;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D.lgs.n. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, del D.lgs.n. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.