
CESARI S.R.L.

**REGOLAMENTO/PROCEDURA DI
SEGNALAZIONE DI ILLECITI
ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA E
SISTEMA WHISTLEBLOWING
ai sensi del D.lgs. 231/2001**

Edizione	Revisione	Motivazione	Data approvazione Consiglio di Amministrazione
1		Prima emissione	12.12.2022

INDICE

Definizioni	3
1. Premessa: inquadramento normativo	4
2. Finalità	4
3. Ambito di applicazione	5
4. Responsabilità e diffusione	5
5. Definizione di whistleblower	5
6. Principi generali di riferimento	5
6.1. Garanzia di riservatezza e protezione.....	5
6.2. Anonimato.....	6
6.3 Protezione del Segnalato dalle Segnalazioni in “mala fede”.....	6
6.4 Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio.....	6
7. Tutele del Segnalante e del Segnalato	6
7.1 Tutele del Segnalante (c.d. whistleblower)	6
7.2 Tutele del Segnalato.....	7
8. L’oggetto della Segnalazione ai sensi del D.lgs. 231/2001	7
9. Modalità di Segnalazione	8
9.1 Gestione delle Segnalazioni	9
9.2 Archiviazione della documentazione	10
10. Informativa privacy	10
Fac-simile di modulo Segnalazione in caso di invio di Segnalazione cartacea o a mezzo email	

Definizioni

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico: documento ufficiale che rappresenta l'insieme dei diritti e dei doveri morali che definiscono le responsabilità etico-sociali di ogni comportamento nell'ambito della CESARI s.r.l.. Il Codice Etico recepisce, nello specifico, i principi stabiliti dal D.Lgs. 231/01 e ss. mod, ed è, perciò, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

Collaboratori: chiunque abbia un rapporto di collaborazione con la Società, compresi i consulenti e tutti coloro che entrano in rapporto con essa (anche i fornitori).

Consulenti: soggetti che esercitano la loro attività in favore della Società in forza di un rapporto contrattuale.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” e successive modifiche e integrazioni.

D. Lgs. 196/03: il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – “*Codice in materia di protezione dei dati personali*” e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari: esponenti degli Organi Statutari, dirigenti e/o responsabili delle aree funzionali della Società, dipendenti nonché tutti coloro che, anche se esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per CESARI o con CESARI (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001) e successive modifiche ed integrazioni.

Modello / MOG: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D.lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle Segnalazioni.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Segnalazione anonima: qualsiasi Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

Segnalazione aperta: quando il Segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l'identità del Segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in mala fede: la Segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello.

Società: CESARI S.R.L. (nel prosieguo, anche CESARI).

Soggetti Segnalanti: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la Segnalazione, testimoni di un illecito, di un'irregolarità, di comportamenti e fatti censurabili sul luogo di lavoro, o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Soggetti Segnalati: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Soggetti Terzi: chiunque svolga un'attività nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

Whistleblowing: Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, e successive modifiche e integrazioni.

1. Premessa: inquadramento normativo

Il whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) un possibile illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

La *ratio* sottesa a tale strumento è quella di contribuire a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, individuando strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative.

In Italia, ancora prima dell'introduzione del sistema whistleblowing, il decreto legislativo 231/2001, fin dal suo esordio, ha previsto, per gli enti dotati di Modelli di Organizzazione e Gestione (c.d. MOG 231), un sistema di segnalazione di condotte illecite in virtù di quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. d), del decreto medesimo, il quale richiede che i Modelli prevedano "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

In seguito, la Legge n. 190/2012 ha introdotto il sistema whistleblowing nel D.lgs. 165/2001 (T.U. Pubblico Impiego) con il nuovo art. 54-bis "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale sono state previste forme delle prime forme di tutela per il pubblico dipendente che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ambito lavorativo.

Con riferimento ai lavoratori appartenenti al settore privato è stata emanata la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", con la quale il legislatore (oltre ad ampliare le sopra citate tutele previste per il pubblico dipendente), è intervenuto disciplinando per la prima volta il whistleblowing nel settore privato, introducendo all'art. 6 del Decreto 231 tre nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2-quater).

In virtù della novella legislativa, gli enti hanno dovuto procedere ad un'integrazione dei Modelli 231, al fine di prevedere misure volte ad assicurare il funzionamento di meccanismi whistleblowing e, in particolare:

- uno o più canali che consentano al segnalante di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite e che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato dall'ente, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2. Finalità

CESARI S.r.l., al fine di adeguarsi a quanto disposto dalla Legge n. 179/2017, sopra richiamata, ha inserito nel Modello ex D.lgs. 231/2001, da ultimo aggiornato e adottato dal C.d.A di CESARI nella seduta del 12.12.2022, previsioni volte a disciplinare la tutela e le modalità di Segnalazione degli illeciti da parte di dipendenti o soggetti esterni della Società.

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi, idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di Segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, la Società, con la presente procedura, intende:

- garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione, o comunque i

procedimenti disciplinari in caso di Segnalazioni effettuate in mala fede;

- tutelare adeguatamente il Segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione;
- assicurare per la Segnalazione un canale specifico, alternativo, indipendente e autonomo.

3. Ambito di applicazione

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico ossia:

- gli esponenti della Società, e cioè i componenti degli Organi Statutari;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- i dirigenti e/o responsabili delle aree funzionali della Società, cui spetta, tra l'altro, il compito specifico di conformare le azioni dell'ente al rispetto dei principi del Codice Etico, diffonderne la conoscenza fra i dipendenti e i collaboratori dell'ente nonché favorirne la condivisione;
- i dipendenti che hanno un rapporto di lavoro subordinato con la Società;
- chiunque abbia un rapporto di collaborazione con la Società, compresi i consulenti e tutti coloro che entrano in rapporto con essa (collaboratori e fornitori);
- i terzi che svolgano attività nell'interesse e/o a vantaggio della Società;

nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la Segnalazione.

4. Responsabilità e diffusione

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da CESARI e, dunque, è approvata dal C.d.A. della Società che, su eventuale proposta dell'OdV, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in "formato elettronico" nel sito internet <https://www.umbertocesari.com>.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

5. Definizione di whistleblower

Il termine "whistleblower" indica il dipendente, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la Segnalazione, che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Attraverso la Segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione aziendale, partecipando ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società.

Lo strumento contribuisce, infatti, a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno della Società e a creare un senso di partecipazione e di appartenenza alla medesima, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

6. Principi generali di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

6.1. Garanzia di riservatezza e protezione

I Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione, ritorsione o azioni simili, dirette o indirette, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Tutte le funzioni/posizioni organizzative interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni, devono garantire l'assoluta riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità delle persone Segnalanti e del Segnalante, che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

CESARI, inoltre, assicura che nel corso della trattazione e gestione delle segnalazioni saranno adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto Segnalato. Ciò al fine di

evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il Segnalato è inserito.

6.2. Anonimato

Sebbene CESARI, prevede che, come indicato nel Modello 231 adottato, le Segnalazioni devono essere trasmesse in forma non anonima, le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentono di identificare il loro autore, potranno essere oggetto di eventuale valutazione a determinate condizioni.

Tali Segnalazioni saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate, e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio. La valutazione in tal senso è demandata all'Organismo di Vigilanza secondo il suo insindacabile giudizio.

La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

6.3 Protezione del Segnalato dalle Segnalazioni in "mala fede"

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al Segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

6.4 Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

7. Tutele del Segnalante e del Segnalato

7.1 Tutele del Segnalante (c.d. whistleblower)

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle eccezioni in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

L'OdV e, in generale, coloro che ricevono o che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione, sono tenuti alla tutela della riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

In particolare, la legge 179/2017, stabilisce che l'identità del Segnalante non può essere rivelata. Il divieto di rivelare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo dello stesso ma anche a tutti gli elementi della Segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del Segnalante.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p..

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura

discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

7.2 Tutele del Segnalato

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate 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.

8. L'oggetto della Segnalazione ai sensi del D.lgs. 231/2001

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, dalla Legge 146/06, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico di CESARI, ovvero altri comportamenti che possono generare reato o violazione del Modello.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- comportamenti e/o pratiche non conformi con le disposizioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e dei protocolli/procedure adottati dalla Società;
- condotte e fatti illeciti, presunti o effettivi, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle Pubbliche Amministrazioni;
- altre condotte illecite (es. abuso o eccesso di potere, irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali, ecc.);
- altri comportamenti illeciti, rischi, reati o irregolarità potenzialmente rilevanti.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" (es. fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo causale).

Non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma solo che ne sia ragionevolmente convinto e che comunque ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito.

Le Segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate, che riguardano fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti o basati su meri sospetti o voci correnti; devono contenere tutte le informazioni e i dati conosciuti dal Segnalante (le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione, la descrizione del fatto), per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita (indicazione delle generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati).

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti. È espressamente vietato l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria e/o con finalità puramente diffamatorie o caluniose, oppure che riguardino lamentele di carattere personale.

Il Segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione

o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture della Società.

9. Modalità di Segnalazione

Le Segnalazioni possono essere trasmesse all'OdV, alternativamente e senza preferenza, attraverso le seguenti modalità:

- **indirizzo di posta elettronica:** permette di inviare la Segnalazione in modalità aperta, alla seguente casella di posta elettronica riservata all'OdV, odv@umbertocesari.com, anche pubblicato sul sito istituzionale di CESARI;
- **posta ordinaria/con raccomandata:** permette di inviare la Segnalazione in modalità aperta, ovvero anonima, indirizzata all'Organismo di Vigilanza c/o CESARI s.r.l., via Stanzano, 1120, Castel San Pietro Terme (BO), c.a.p. 40024; in tal caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale" ed in tale caso si intende rivolta all'OdV che la gestisce con le modalità previste per il whistleblowing;
- **piattaforma informatizzata whistleblowing:** permette di inviare la Segnalazione in modalità aperta, riservata ovvero anonima, a seconda della modalità di inserimento dei dati prescelta dal Segnalante, raggiungibile alla pagina seguente: <https://umbertocesari.segnalazioni.net/>. Le Segnalazioni vengono ricevute dall'OdV, figura identificata quale destinatario delle stesse, e vengono gestite mantenendo il dovere di confidenzialità e riservatezza nei confronti del Segnalante. La Segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un menù a tendina che indica le tipologie di illecito o di violazione, con delle voci reimpostate. La Segnalazione può essere inviata anche in forma anonima, qualora l'utente Segnalante decida di non registrarsi alla piattaforma. Se anonima, viene presa in carico solo se adeguatamente circostanziata. Nel momento dell'invio della Segnalazione, il Segnalante (sia registrato, sia non registrato alla piattaforma) riceve da parte del software un codice segreto alfanumerico che deve conservare per poter accedere nuovamente alla Segnalazione, verificare la risposta dell'OdV e dialogare rispondendo ad eventuali richieste di chiarimenti o di approfondimenti. Il sistema invia le email di notifica (invio segnalazione, ricezione nuovo messaggio) al Segnalante; pertanto, si consiglia di lasciare attive le notifiche. La Segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone), sia dall'interno della Società che dal suo esterno.

Nel caso in cui il Segnalante debba segnalare la commissione e/o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, da parte di un componente dell'OdV, può trasmettere la segnalazione direttamente alla competente Autorità Giudiziaria, informando il Presidente dell'OdV/Il Presidente del CdA/Collegio Sindacale per le opportune deliberazioni (sospensione dall'incarico, revoca, ecc.). Nel caso in cui, invece, si debba segnalare una condotta illecita riguardante l'inosservanza del Modello 231, del Codice Etico e/o di un protocollo, da parte di un componente dell'OdV, il Segnalante può informare direttamente il Presidente dell'OdV per le opportune deliberazioni. Se la condotta illecita riguarda il Presidente dell'OdV, si dovrà procedere ad informare il Presidente del CdA/Collegio Sindacale, per le opportune deliberazioni.

In tutti i casi, le Segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordati, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il Segnalante è quindi tenuto a fornire in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili affinché l'OdV possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo): ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la Segnalazione, non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della Segnalazione.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

La Segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma, tuttavia per agevolarne la compilazione, secondo le modalità dell'invio cartaceo o a mezzo email, è disponibile un facsimile di Segnalazione, riprodotto in calce al presente documento.

9.1 Gestione delle Segnalazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle Segnalazioni è l'OdV, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

L'OdV svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione. Inoltre, l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni interne alla Società quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, oppure anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la fase di gestione della Segnalazione, è garantito il diritto alla riservatezza del Segnalante, secondo le vigenti previsioni normative dettate in tema di privacy e trattamento dei dati personali.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento.

- Ricezione: l'OdV riceve le segnalazioni dal Segnalante;
- Istruttoria ed accertamento: il termine per l'avvio dell'istruttoria è di quindici giorni lavorativi, che decorrono dalla data di ricezione della Segnalazione. L'OdV valuta le Segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di Segnalazione. Per verificare la fondatezza della Segnalazione, l'OdV può chiedere al Segnalante approfondimenti, integrazioni o ulteriori informazioni e anche di trasmettere documentazione, entro un termine assegnato dall'OdV stesso. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate al destinatario della Segnalazione che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, tra cui:
 - audizione del Segnalante, se noto e reperibile, eventualmente anche in un luogo protetto, al di fuori dei locali della Società per garantire la sua massima riservatezza, e, separatamente, del Segnalato e/o di altri soggetti eventualmente menzionati nella Segnalazione;
 - acquisizione di documentazione aziendale concernente l'oggetto della Segnalazione.

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni lavorativi, che decorrono dalla data di ricezione della Segnalazione.

L'OdV dà notizia dell'esito dell'istruttoria al Segnalante, ove noto e reperibile, con comunicazione scritta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

All'esito dell'attività istruttoria, l'OdV assume, motivandole, le decisioni conseguenti.

In particolare, qualora emerga l'infondatezza della Segnalazione ovvero l'insufficienza degli elementi di fatto segnalati per procedere, l'OdV ne dispone l'archiviazione.

Qualora, invece, gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice Etico, ovvero sia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della Segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli interventi ritenuti opportuni.

Le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o recare altrimenti pregiudizio al Segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità del Segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo qualora venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi,

censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la Segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, ovvero si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Il soggetto titolare del relativo potere dovrà immediatamente informare il destinatario dell'avvenuta – o meno – irrogazione della sanzione.

9.2 Archiviazione della documentazione

L'OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una “directory” protetta da credenziali di autenticazione conosciute dall'OdV, ovvero dai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito al solo OdV, ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede in coerenza con quanto enunciato ai punti 6.2. (anonimato) e 9 (Modalità di Segnalazione) della presente procedura, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

10. Informativa privacy

CESARI S.r.l., con sede in Castel San Pietro Terme (BO), via Stanzano, 1120, c.a.p. 40024, ai sensi del G.D.P.R. 2016/679 e ss. mm. ii, e del D.lgs. 196/2003 e ss.mm.ii., rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la Segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni “anonime”, il conferimento dei Suoi dati appare facoltativo ed un Suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza di CESARI. Il Segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e la Società, mediante il proprio OdV, si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente “mala fede”. CESARI S.r.l. ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della Segnalazione, cosicché l'OdV sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001.

Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione. Ai sensi del G.D.P.R., Lei potrà esercitare i seguenti diritti: - Ottenere indicazione dell'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati. - Ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato. - Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente al Titolare del trattamento Sig. Gianmaria Cesari, legale rappresentante di CESARI, tramite casella di posta elettronica privacy@umbertocesari.com, o c/o la sede della Società.

Fac-simile di modulo Segnalazione in caso di invio di Segnalazione cartacea o a mezzo email

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

--

DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

--

DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA)

Nome:
Cognome:
Telefono:
E-Mail:

Data

Firma

Informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 679/2016 e D.lgs. 196/2003

CESARI S.r.l., con sede in Castel San Pietro Terme (BO), via Stanzano, 1120, c.a.p. 40024, ai sensi del G.D.P.R. 2016/679 e ss. mm. ii, e del D.lgs. 196/2003 e ss.mm.ii., rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la Segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni “anonime”, il conferimento dei Suoi dati appare facoltativo ed un Suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell’operato dell’Organismo di Vigilanza di CESARI. Il Segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell’eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e la Società, mediante il proprio OdV, si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente “mala fede”. CESARI Sr.l. ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della Segnalazione, cosicché l’OdV sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001.

Salvo l’espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione. Ai sensi del G.D.P.R., Lei potrà esercitare i seguenti diritti: - Ottenere indicazione dell’origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l’ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati. - Ottenere l’aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l’integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma

anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato. - Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente al Titolare del trattamento Sig. Gianmaria Cesari, legale rappresentante di CESARI, tramite casella di posta elettronica privacy@umbertocesari.com, o c/o la sede della Società.