POLICY DI WHISTLEBLOWING

Agg. 24/09/2026

Scopo e campo di applicazione

La presente policy disciplina il sistema interno adottato da Campoverde S.r.l. per la ricezione, l'analisi e la gestione delle segnalazioni di violazioni, definendo soggetti legittimati, contenuti, canali, responsabilità, tempi, modalità istruttorie, misure di riservatezza, tutela da ritorsioni, conservazione documentale e conseguenze sanzionatorie. La procedura integra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e il Codice Etico della Società.

Oggetto

Scopo della presente Whistleblowing Policy (di seguito "Policy") è quello di promuovere un uso appropriato del canale di segnalazione interno adottato da Campoverde Srl (di seguito "Società, "Campoverde"), al fine di favorire una cultura aziendale ispirata ai principi di responsabilità, trasparenza e legalità nel rispetto delle previsioni della normativa vigente e, in particolare, delle disposizioni di cui al D. Lgs n. 24/2023, ovvero del c.d. "Decreto Whistleblowing". Campoverde, nel rispetto della normativa vigente, garantisce la protezione – sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni – dei soggetti segnalanti, allo scopo di favorire l'emersione e, conseguentemente, la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa organizzazione. La Policy, pertanto, integra il Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione di cui al D. Lgs. 231/2001 e il Codice Etico della Società, inserendosi nel sistema di compliance adottato dalla stessa, quale presidio per la legalità e il buon andamento dell'organizzazione.

Obiettivi

La procedura promuove l'uso appropriato del canale interno e favorisce una cultura aziendale ispirata a responsabilità, trasparenza e legalità. È finalizzata a favorire l'emersione e la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli, assicurando riservatezza e protezione da ritorsioni ai soggetti tutelati.

Uffici e soggetti coinvolti

Come previsto dall'art. 4, comma 2, D. Lgs 24/2023, la Società ha affidato la gestione del canale interno di segnalazione a soggetto esterno – Sistemi Informativi Srl – che già offre i servizi di Assistenza contabile – amministrativa, Assistenza Qualità e Regulatory ed Assistenza Gare. In particolare, il Gestore della segnalazione sarà formato da due persone fisiche – Dott.ssa Antonelli Alessandra (Responsabile Uff. QHSE & Regulatory) e Dott.ssa Stefania De Nicolay (Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, Contabilità e Finanza), specificamente formate sulla disciplina del Whistleblowing e autonome, così da consentirne l'indipendenza e l'imparzialità dalla Società. Tale soggetto, in ottemperanza ai principi contenuti nella normativa in materia di trattamento dei dati personali, è stato espressamente nominato Responsabile del Trattamento, ai sensi dell'art. 28 GDPR. Al fine di garantire l'imparzialità della valutazione, qualora la segnalazione riguardi il gestore della segnalazione o coinvolga in qualsiasi modi i suoi interessi, il gestore stesso procederà a inoltrare tempestivamente la segnalazione all'Organo Dirigente o all'Organismo di Vigilanza. Nel caso in cui una segnalazione interna venga presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato da Campoverde, la segnalazione sarà da ricomprendere nella presente procedura qualora il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di Whistleblowing, qualora tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa e tutte le volte che il contenuto della segnalazione stessa lo richieda. In tal caso, la segnalazione – entro sette giorni dal ricevimento – deve essere trasmessa, al Gestore della Segnalazione.

Procedure e altri documenti correlati

Direttiva (UE) n. 2019/1937 Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione; Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 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. Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle personae che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023; D. Lgs. n. 231/2001 Responsabilità amministrativa delle società e degli Enti; Regolamento (UE) n. 2016/679 Regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, General Data Protection Regulation); Nuova Disciplina "Whistleblowing": guida operativa per gli Enti Privati di Confindustria (Ottobre 2023).

La presente procedura integra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001, il Codice Etico della Società e il Sistema di Gestione UNI/PdR 125.

Contesto di riferimento

Definizioni e acronimi

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

• condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

• illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, relativi 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;

• atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

• atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le 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;

• atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) dell'art. 2 D. Lgs. 24/2023. Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni. Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società. Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna

adottato da ANAC. Segnalazione circostanziata: una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo). Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti in essere con la Società, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente. Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Gestore della segnalazione: persona o ufficio, interno o esterno, autonomo, dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione. Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate. Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione. Soggetti del settore privato: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, soggetti alla normativa Whistleblowing, i quali: 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato del D.Lgs.24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1); 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

Descrizione della procedura

Ambito soggettivo

La Policy si applica a tutti i soggetti che segnalano condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del Modello Organizzativo 231. In particolare, le persone abilitate a effettuare le segnalazioni sono:

• lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D. Lgs. n.81/2015 (compresi, per esempio, i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, somministrati, apprendisti, prestatori di lavoro accessorio);

• lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. Con mm.ii. dalla L. n.96/2017)

• lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;

• titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di Procedura Civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretizzino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (ad esempio avvocati, ingegneri che prestano la propria attività organizzandola autonomamente ovvero con un rapporto parasubordinato);

• titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 ovvero collaborazioni organizzate dal committente che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative;

• liberi professionisti e consulenti;

• volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

• azionisti, che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del ruolo rivestito nella società;

• soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (per esempio, i componenti del Consiglio di Amministrazione, anche privi di incarichi esecutivi, i componenti dell'Organismo di Vigilanza). I soggetti sopra indicati rientrano nella categoria di destinatari della Policy anche:

• quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

• durante il periodo di prova;

• successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Ambito oggettivo

Le segnalazioni devono avere a oggetto le informazioni sulle violazioni della disciplina 231 o del Modello Organizzativo 231, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione dello stesso. Come previsto dal Sistema di Gestione Uni PDR 125 è inoltre da utilizzarsi come strumento preferenziale per far emergere violenze di genere, molestie e altre forme di discriminazione specifica. Le informazioni oggetto di segnalazione possono riguardare anche violazioni non ancora perfezionate che il Segnalante, ragionevolmente e sulla base di elementi concreti (es: irregolarità e anomalie), ritiene potrebbero essere commesse. La segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamene ascritti, in caso contrario verranno applicate le sanzioni, descritte nel Paragrafo 8 Provvedimenti Sanzionatori, della presente Policy.

Esclusioni

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio). Sono escluse dall'applicazione della normativa in esame e di conseguenza della presente Policy: 1. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni

dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato); 2. il D. Lgs. n. 24/2023 non trova applicazione alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione; 3. le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Oggetto e requisiti della segnalazione

Il contenuto della segnalazione deve essere il più possibile circonstanziato così da permettere ai soggetti competenti di valutare correttamente i fatti. Qualora la segnalazione non risultasse sufficientemente circostanziata, il Gestore della segnalazione potrà chiedere al Segnalante elementi integrativi. In particolare, dovranno necessariamente risultare chiare le seguenti informazioni:

• i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo o data di nascita), laddove la segnalazione non sia resa in modo anonimo;

• le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

• la descrizione del fatto;

• le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;

• il Segnalante dovrà, ove possibile, allegare la documentazione utile a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché indicare eventuali altri soggetti, potenzialmente a conoscenza dei fatti segnalati.

Segnalazioni anonime

Al fine di favorire l'emersione di segnalazioni di condotte illecite, è prevista la possibilità di prendere in esame anche le segnalazioni anonime, ovvero quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante. La Società prende in considerazione le segnalazioni anonime solo qualora le stesse siano adeguatamente circostanziate e tali da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati. (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). Resta inteso che il Segnalante anonimo successivamente identificato potrà beneficiare delle tutele previste dalla normativa. La Società procede a registrare le segnalazioni anonime ricevute e a conservare la relativa documentazione, secondo i criteri generali di conservazione riportati nella presente Policy, rendendo in tal modo possibile rintracciare le stesse qualora il Segnalante abbia successivamente comunicato di essere stato vittima di misure ritorsive a causa della segnalazione anonima.

Canali e modalità di presentazione delle segnalazioni

Il D. Lgs 24/2023 ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni:

• canale interno dell'ente,

• canale esterno presso ANAC,

• divulgazione pubblica,

• denuncia all'Autorità giudiziaria. Dal momento che la disciplina contenuta nel D. Lgs. 24/2023 si applica a Campoverde solo con riferimento alle condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o per violazioni del Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono essere effettuate unicamente attraverso il canale interno.

Canale interno di Campoverde S.r.l.

Le segnalazioni possono essere inviate dal Segnalante attraverso il canale interno predisposto da Campoverde che consente un accesso alle segnalazioni solo di soggetti autorizzati. Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate: - in forma scritta, con modalità informatica, mediante Piattaforma "My Whistleblowing"; - in forma orale, con modalità informatica, mediante Piattaforma "My Whistleblowing"; - mediante richiesta di incontro con il Gestore della segnalazione o con l'OdV.

Segnalazione tramite piattaforma "My Whistleblowing"

Lo strumento attivato da Campoverde garantisce, tramite il ricorso a sistemi di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione. Tutte le segnalazioni ricevute sono crittografate e i dati sono archiviati su server sicuri, all'esterno della rete aziendale. La piattaforma in questione è erogata in forma di applicazione web, accessibile dal sito istituzionale di Campoverde Srl, cliccando il link alla pagina dedicata (https://campoverde.it/chi-siamo/whistleblowing). Al Segnalante viene assegnato un profilo di utente univoco, che consente l'accesso tramite login/password ad un'area personalizzata, dalla quale può:

• creare una nuova segnalazione, in modalità anonima o nominativa, scritta od orale;

• accedere a tutte le segnalazioni dallo stesso inviate, precedentemente storicizzate nel sistema;

• monitorare lo stato di avanzamento della gestione della segnalazione;

• visualizzare le notifiche/messaggi ricevuti e partecipare alle chat collaborative con il Gestore della segnalazione;

• accedere alla propria segnalazione, apportando ulteriori informazioni e allegando documentazione. Le segnalazioni rese tramite la piattaforma prescelta da Campoverde potranno essere rese, oltre che in forma scritta anche - in forma orale - in forma anonima

Segnalazione orale a seguito di incontro

Qualora, mediante l'utilizzo della piattaforma sopra descritta, il Segnalante richieda un incontro con il Gestore o con l'OdV, la segnalazione fatta oralmente nel corso del citato incontro sarà documentata, previo consenso del Segnalante, mediante verbale. Il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione attraverso i canali sopra indicati, il Gestore della segnalazione procede a:

• rilasciare al Segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;

• mantenere, ove possibile, le interlocuzioni con il Segnalante, anche mediante richiesta di ulteriori informazioni che dovessero risultare necessarie per la verifica della fondatezza della segnalazione;

• dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute;

• fornire un riscontro, anche interlocutorio, al Segnalante entro 3 mesi dalla data di ricezione della segnalazione.

Protocollazione e custodia

Nel caso in cui la segnalazione avvenga tramite il Software My Whistleblowing, sarà la piattaforma stessa a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di

riferimento. Nel caso di comunicazioni con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, il Gestore provvederà ad assegnare al segnalante uno specifico ID alfanumerico e a protocollare su un registro informatico gli estremi della segnalazione (indicando giorno e ora, soggetto segnalante, oggetto della segnalazione, note, stato della segnalazione da aggiornarsi in ogni fase dell'istruttoria fino all'archiviazione).

Verifica di ammissibilità della segnalazione

Ricevuta la segnalazione il Gestore dovrà, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati trattati, procedere innanzitutto a verificare l'ammissibilità della segnalazione ovvero il rispetto dei requisiti essenziali richiesti. Si avrà l'archiviazione della segnalazione se, anche a seguito della richiesta di ulteriori integrazioni, risulti:

• avere a oggetto fatti/comportamenti/omissioni non rientranti nell'ambito oggettivo, come definito nella presente Policy;

• manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti;

• di contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti;

• corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Fase di istruttoria

Nel caso in cui la segnalazione venga valutata ammissibile, il Gestore avvierà la fase di istruttoria interna, volta alla valutazione della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Nel corso dell'istruttoria, tenuto anche conto dell'oggetto della segnalazione, il Gestore potrà avviare un dialogo con il Segnalante per l'ottenimento di chiarimenti, documenti o ulteriori informazioni e potrà acquisire atti, documenti o informazioni da altri uffici della Società, coinvolgendo terze persone tramite audizioni e richieste, avendo sempre cura che la riservatezza dell'identità del Segnalante non venga compromessa.

Esito dell'istruttoria

Nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria, la segnalazione risulti fondata, il Gestore procederà a condividere i risultati dell'attività svolta con il Consiglio di Amministrazione/la Direzione competente a seconda dell'oggetto della segnalazione e del soggetto coinvolto. Il gestore presenterà quindi i fatti accertati, le evidenze raccolte, le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata. Verranno quindi adottati gli eventuali provvedimenti disciplinari/sanzionatori e le eventuali azioni di miglioramento. Nel caso in cui, invece, la segnalazione risulti infondata, il Gestore procederà all'archiviazione motivata. In tutti i casi, il Gestore fornirà un riscontro al Segnalante in merito all'esito delle indagini. A prescindere dall'esito dell'istruttoria, il Gestore procederà altresì a informare gli organi societari e gli altri soggetti competenti a seconda dell'oggetto delle segnalazioni in merito all'attività svolta e ai risultati della stessa, nel rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione. Si ricorda che ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali di tutte le persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni. Non spetta al Gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società.

Tracciabilità e archiviazione

La documentazione relativa ad ogni segnalazione ricevuta è conservata, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di gestione delle segnalazioni ricevute e, in ogni caso, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La tutela del segnalante e degli altri soggetti tutelati

Campoverde, allo scopo di incoraggiare la tempestiva emersione delle violazioni, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 24/2023, ha adottato un sistema di tutele in favore del Segnalante e delle altre persone; in particolare garantisce la tutela della riservatezza del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta (come segnalato) e delle persone menzionate nella segnalazione nonché la tutela da eventuali ritorsioni in ragione della segnalazione, come meglio specificato nel proseguo della Policy.

Tutela della riservatezza

Nel rispetto dei principi fondamentali in tema di protezione dei dati personali, le informazioni raccolte nel processo di gestione delle segnalazioni saranno trattate al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni ricevute; di conseguenza, il trattamento è limitato alle sole informazioni necessarie alla gestione della segnalazione, mentre i dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente. La riservatezza dei dati personali contenuti nella segnalazione è garantita in tutte le fasi del processo di gestione della stessa: qualora, per ragioni istruttorie, soggetti diversi dal Gestore debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione alla stessa allegata, i dati relativi al Segnalante, al facilitatore, al Segnalato e alle altre persone menzionate verranno oscurati e l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione dalla quale possa desumersi, direttamente o indirettamente, tale identità saranno rivelate ai soggetti diversi dal Gestore solo previo espresso consenso del Segnalante. Oltre al preventivo consenso, per la rivelazione dell'identità del Segnalante è prevista la previa comunicazione scritta allo stesso delle ragioni che richiedono tale rivelazione nei seguenti casi:

• nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della violazione segnalata, qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;

• nei procedimenti instaurati a seguito di segnalazione, qualora la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. La tutela dell'identità viene garantita anche al Segnalato verso il quale sono adottate tutte le cautele necessarie per evitare l'indebita circolazione di informazioni personali, sia verso l'esterno che all'interno di Campoverde. A sostegno del diritto di difesa del Segnalato è previsto che lo stesso possa essere sentito o venga sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Il Segnalato ha altresì diritto di essere informato in merito alla segnalazione che lo riguarda nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti, nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione. Nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie, la tutela della riservatezza sarà garantita solo con riferimento all'identità del Segnalante e non anche rispetto a quella del Segnalato o delle persone menzionate nella segnalazione. Il Segnalato e le persone menzionate nella segnalazione, in riferimento al trattamento dei propri dati personali nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare i diritti normalmente riconosciuti dal GDPR 679/2016 ai soggetti interessati (diritto di accesso, diritto di rettifica, diritto all'oblio, diritto alla limitazione del trattamento, diritto di opposizione al trattamento, diritto di reclamo all'Autorità Garante), in ragione del fatto che dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante. La tutela dalle ritorsioni Al Segnalante viene garantita la tutela contro le ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, in ragione della segnalazione effettuata. Campoverde garantisce, altresì, idonea tutela anche ai soggetti diversi dal Segnalante che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante o denunciante, in particolare a:

• facilitatori;

• persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

• colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

• enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone. Il regime di tutela contro le ritorsioni si applica al verificarsi di specifiche condizioni elencate di seguito; qualora tali criteri non siano rispettati, la tutela contro le ritorsioni non sarà garantita nemmeno nei confronti dei soggetti diversi dal Segnalante, qualora subiscano indirettamente ritorsioni. Le condizioni necessarie per l'applicazione del regime di tutela sono: 1. il Segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto; 2. in caso di segnalazione effettuata nonostante l'incertezza in merito all'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o all'identità dell'autore degli stessi o in caso di segnalazione riportante fatti inesatti vi deve essere un errore genuino; 3. la segnalazione è stata effettuata utilizzando i canali e nel rispetto delle modalità previste dal D. Lgs. 24/2023 e dalla presente Policy; 4. tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dal Segnalante esiste un rapporto di consequenzialità. Il regime di tutela contro le ritorsioni non si applica nel caso in cui venga accertata con sentenza anche non definitiva nei confronti del Segnalante, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate con dolo o colpa grave.

Tutela dalle ritorsioni ed elenco delle ritorsioni

Sono considerate ritorsioni, come da previsione normativa:

• 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.

• la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;

• la valutazione della performance artatamente negativa; Si devono considerare altresì ritorsioni tentate o minacciate:

• licenziamenti non andati a buon fine per mero vizio di forma o la prospettazione di un licenziamento o trasferimento avvenuta nel Corso di un colloquio con il proprio datore di lavoro o ancora la riunione in presenza di più persone in cui sia discusso il licenziamento del segnalante o di una delle persone tutelate;

• la revoca ingiustificata di incarichi;

• l'ingiustificato mancato conferimento di incarichi, con contestuale attribuzione ad altro soggetto;

• il reiterato rigetto di richieste (es: ferie, congedi, ecc.);

• la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, ecc.

Infrazione della procedura

Ai soggetti riconosciuti responsabili delle violazioni segnalate saranno applicati i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL di settore e richiamati dal Modello Organizzativo adottato dalla Società. Come previsto dall'art. 21, comma 2, del D. Lgs 24/2023, fermi restando i profili di responsabilità civile, penale e amministrativa, il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo di Campoverde si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili dei seguenti illeciti: 1. ritorsioni, ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni, violazione dell'obbligo di riservatezza; 2. mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Le opportune sanzioni, disciplinari o contrattuali, saranno, altresì, applicate al Segnalante nel caso in cui nei suoi confronti sia stata accertata, con sentenza anche non definitiva, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la responsabilità civile per aver riferito informazioni false, riportate con dolo o colpa grave. Sono altresì fonte di responsabilità, sia in sede disciplinare che nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti. In particolare, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della segnalazione emergano elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni effettuate in malafede o con colpa grave, il Consiglio di Amministrazione e la Direzione competente sono tempestivamente informati affinché possano essere adottati gli adeguati provvedimenti.