

WHISTLEBLOWING INFORMATIVA SOCIETA' GRUPPO CENTRALFIN SRL

Dal 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo n 24 del 10 marzo 2023 (di seguito "Decreto Whistleblowing"), il quale recepisce la direttiva EU 2019/1937.

Con il termine "**Whistleblowing**" si intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "**segnalante**" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il segnalante spesso è un dipendente, ma può anche essere una terza parte (per esempio un fornitore).

Questa normativa, applicabile nei confronti delle società del gruppo Centralfin srl (AFC srl, CSA Spa, Central Shipping Agency Spa, Portital srl, Intermedri srl), **disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni** di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, i lavoratori hanno il diritto di essere informati in merito a quali violazioni possono essere segnalate e a quali modalità e procedure occorre seguire per effettuare la segnalazione di tali violazioni di cui sono venuti a conoscenza. La presente informativa, pertanto, ha tale specifica finalità.

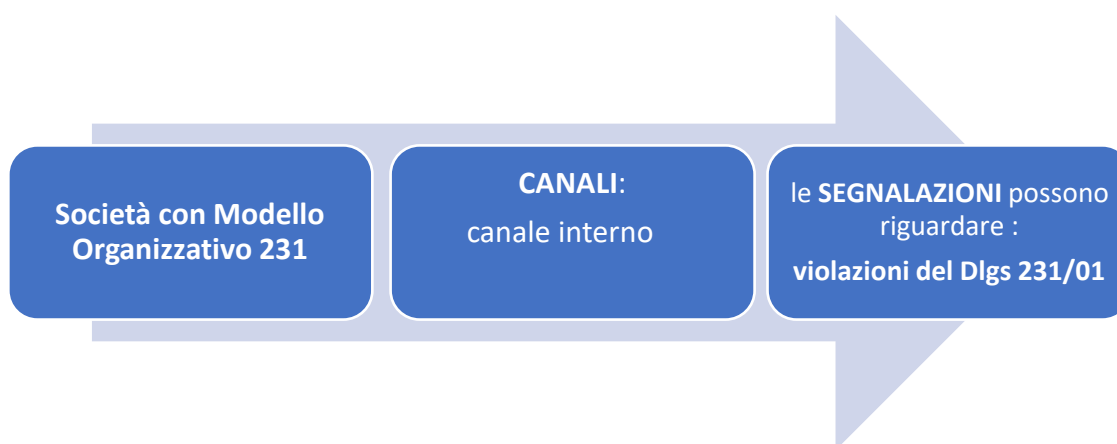
CHI PUÒ EFFETTUARE LA SEGNALEZIONE DI VIOLAZIONI

Possono effettuare la segnalazione di violazioni **tutti i soggetti che hanno in essere un rapporto di lavoro a qualsiasi titolo con la società interessata**, a titolo esemplificativo:

- I **lavoratori subordinati** a prescindere dal tipo di rapporto (tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, di apprendistato, ecc.);
- I **tirocinanti**;
- I **collaboratori coordinati e continuativi**;
- I **consulenti** che svolgono in favore della società interessata attività di lavoro autonomo;
- I **candidati** che, pur non avendo ancora instaurato un rapporto di lavoro con la società interessata, hanno intrapreso con la stessa un percorso di selezione finalizzato all'avvio dello stesso.

QUALI SONO LE VIOLAZIONI CHE POSSONO ESSERE SEGNALATE e QUALI CANALI UTILIZZARE

Nello schema sotto riportato si evincono con chiarezza il tipo di segnalazioni ed i canali:



Possono essere segnalate unicamente le violazioni che riguardano una delle aziende del Gruppo di cui la persona segnalante ha una conoscenza certa o delle quali la stessa ha un sospetto ragionevole in quanto fondato su elementi di fatto certi e concreti.

La segnalazione deve essere accurata nonché completa e devono risultare chiari i seguenti elementi essenziali, anche ai fini del vaglio dell'ammissibilità:

1. i **dati identificativi del segnalante**, nonché un **recapito** a cui comunicare gli aggiornamenti,
2. le **circostanze di tempo e luogo** in cui si è verificato il fatto e relativa **descrizione dettagliata** dello stesso (modalità, luogo e data);
3. le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

Oltre ad indicare:

- il motivo della segnalazione;
- la natura e il contenuto della violazione;
- i nominativi delle persone coinvolte nonché degli eventuali testimoni o soggetti informati sui fatti;
- gli elementi di prova a supporto;
- ogni ulteriore informazione ritenuta utile e/o necessaria.

Non sono invece violazioni segnalabili:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste relative ad un interesse di carattere personale della persona che effettua la segnalazione;
- contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono esclusivamente al rapporto di lavoro di chi effettua la segnalazione e a rapporti tra lo stesso e i suoi superiori gerarchici;
- reclami, contestazioni o richieste di carattere generale o che comunque non abbiano specificamente ad oggetto una delle violazioni in precedenza elencate;
- segnalazioni relative a informazioni classificate (quindi coperta da segretezza dallo Stato italiano o a livello internazionale), coperte da segreto forense o medico oppure rientranti nel principio di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Importante: Laddove un lavoratore ritenga di aver subito **violazioni di un proprio interesse personale** oppure **nell'ambito del proprio rapporto di lavoro** o ancora **nella gestione dei rapporti con il proprio superiore gerarchico**, **sarà sempre e comunque tenuto ad utilizzare i rimedi e le tutele ordinarie**, ovvero, a titolo esemplificativo, il confronto con il proprio datore di lavoro, l'ufficio HR e, eventualmente, l'assistenza dei sindacati o il ricorso alla assistenza legale.

COME EFFETTUARE LA SEGNALEZIONE

I **canali** per l'effettuazione della segnalazione **sono tre**¹:

1. segnalazione attraverso il **canale interno**,
2. segnalazione attraverso un **canale esterno**,

1	ANAC
---	------

¹ Per il dettaglio dei canali esterni e della divulgazione pubblica si rimanda alle **Linee Guida Anac** e **Linee Guida Confindustria** dove vengono spiegati in dettaglio.

2	Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza
---	---

3. **divulgazione pubblica.**

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

Il canale da privilegiare è quello INTERNO.

CANALE INTERNO

Il Canale di Segnalazione è gestito da una **società esterna indipendente e certificata**, la quale ha istituito a tal fine un canale per le segnalazioni scritte, che in seguito saranno inviate alle funzioni interne incaricate.

1	Landing page	Pagina web dedicata
2	PO BOX	Audit People S.r.l – Società Benefit PO BOX n. 301 c/o centro Mail Boxes Etc. 0197 Indirizzo di casella postale (via Cenisio 37, 20154 Milano): IMPORTANTE: si raccomanda di comunicare ai propri stakeholder di inserire la ragione sociale della vostra organizzazione
3	Numero verde	800 985 231 con messaggistica vocale (valido solo per l'Italia)

Il **sistema EthicPoint** è un servizio esterno e certificato in termini di tutela della riservatezza del segnalante. Il suo approccio è quello del “servizio”, ossia non offrire solo un canale per inviare le segnalazioni, ma una vera e propria forma di assistenza e consulenza professionale al segnalante, che è libero di utilizzarla anche senza formalizzare la segnalazione in completa riservatezza.

Per questo è essenziale che **prima di ogni azione siano contattati gli esperti di EthicPoint** che potranno fornire tutte le informazioni necessarie

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

EthicPoint prende in carico la segnalazione che viene trasmessa alle funzioni interne incaricate, rilasciando alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione e dandone prova al *WhistleB. team*.

Le funzioni interne, appositamente formate, danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute, tramite costante confronto con l'EthicPoint, fornendone riscontro **entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa** o, in mancanza di tale avviso, **entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione**. Il riscontro viene fornito al segnalante attraverso l'indirizzo e-mail:

centralfin@ethicpoint.eu

centralshippingagency@ethicpoint.eu

csa@ethicpoint.eu

finanzaecontrollo@ethicpoint.eu

portital@ethicpoint.eu

intermedri@ethicpoint.eu

o attraverso i riferimenti che il segnalante eventualmente trasmetterà nella modalità di segnalazione optata.

Tutte le informazioni saranno gestite in accordo alle disposizioni in materia di tutela del segnalante.

Se indispensabile, le funzioni interne richiedono chiarimenti al segnalante o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Verificano, in collaborazione con l'EthicPoint, inoltre, la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compreso l'acquisizione di documentazione e l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

Verifica della fondatezza della segnalazione anonima

La fase di verifica della fondatezza della segnalazione da parte della Società è analoga sia per la segnalazione riservata che per quella anonima. Tuttavia, per la **segnalazione anonima** si terrà conto delle seguenti indicazioni:

- la necessità di un maggiore approfondimento nella verifica degli elementi che ne escludono la archiviazione diretta;
- il contatto del Segnalante da parte della Società avverrà se tecnicamente possibile.

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti **improcedibile** o **inammissibile**, i soggetti deputati alla gestione della segnalazione possono procedere **all'archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Archiviazione della segnalazione per infondatezza.

La Società, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di **evidente e manifesta infondatezza**, di **archiviare la segnalazione**, dandone **riscontro** al segnalante.

La Società dispone l'archiviazione diretta delle segnalazioni nei casi di:

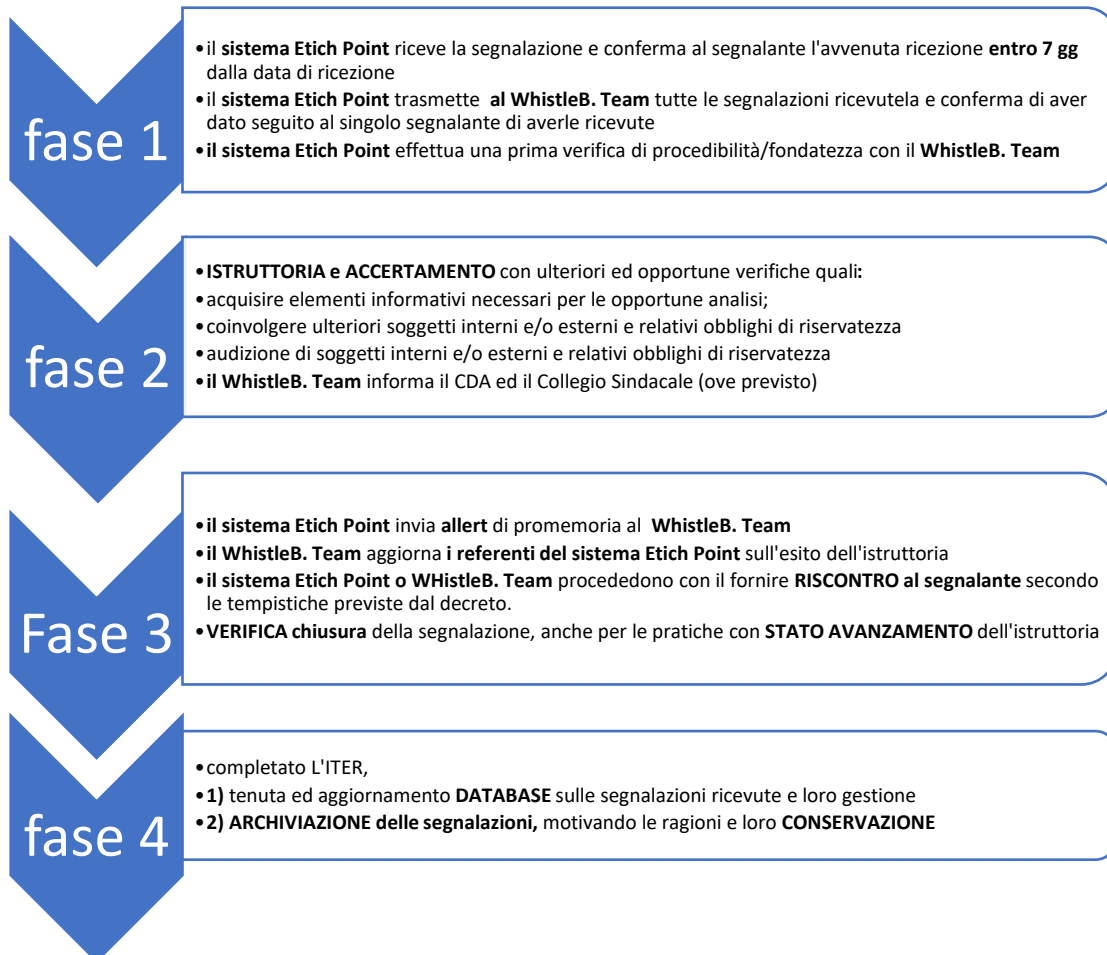
- **manifesta mancanza di interesse** all'integrità della Società;
- **manifesta infondatezza** per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- **manifesta insussistenza dei presupposti di legge** per l'applicazione della sanzione;
- **finalità palesemente emulativa**;
- accertato **contenuto generico** della segnalazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da **documentazione non appropriata o inconferente**;
- **produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione** di condotte illecite o irregolarità;
- **mancanza dei dati** che costituiscono elementi **essenziali** della Segnalazione.

Procedura gestione segnalazione con caratteristiche di fondatezza.

Nel caso si ravvisino **elementi di non manifesta infondatezza del fatto**, le funzioni interne incaricate, avviata e conclusa l'**istruttoria interna** sui fatti e sulle condotte segnalate, informano:

1	CDA
2	Collegio Sindacale (ove previsto)

L'iter, nel suo complesso, può essere riassunto attraverso lo schema sotto riportato:



CONSERVAZIONE.

I dati personali relativi alle segnalazioni e la relativa documentazione vengono conservati e mantenuti per il periodo necessario al completamento della verifica dei fatti esposti nella segnalazione e per **successivi 5 anni dalla chiusura della segnalazione**, salvo eventuali procedimenti scaturenti dalla gestione della segnalazione (per esempio disciplinari, penali, contabili) nei confronti del segnalato o del segnalante (per esempio dichiarazioni in mala fede, false o diffamatorie). In tal caso saranno conservati per tutta la durata del procedimento e fino allo spirare dei termini di impugnazione del relativo provvedimento. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

MISURE DI PROTEZIONE PER LA PERSONA SEGNALANTE E RELATIVI LIMITI

La persona segnalante **non può essere oggetto di ritorsioni** a causa della segnalazione effettuata e come tale è protetta. Le misure di protezione si applicano alle seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito delle violazioni che possono essere segnalate;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata utilizzando il Canale di Segnalazione Interno o in subordine il Canale di Segnalazione Esterno, al ricorrere delle condizioni per l'utilizzo dello stesso.

È considerata una **ritorsione**, qualsiasi condotta, azione od omissione, anche solo tentata o minacciata, posta in essere a causa della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Gli atti posti in essere con finalità ritorsive sono nulli.

Importante: la segnalazione di asserite violazioni che il segnalante non aveva fondato motivo di ritenere vere oppure che non potevano ragionevolmente rientrare nell'ambito delle violazioni che possono essere segnalate **priva la persona segnalante delle predette protezioni ed espone la stessa ad azioni che potranno essere di natura disciplinare nell'ambito del rapporto di lavoro nonché di natura civile, penale, amministrativa.**

La tutela non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

Obbligo di riservatezza

L'obiettivo della presente procedura è di assicurare la tutela del Segnalante, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

Le **segnalazioni anonime**, ove queste siano puntuali, adeguatamente circostanziate, supportate da idonea documentazione e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni con segnalante esposto così come il loro trattamento, anche qualora l'interlocuzione con il segnalante anonimo non fosse possibile dopo la segnalazione stessa.

Anche le segnalazioni anonime sono soggette alla presente procedura, per quanto applicabile.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata, poiché – qualora il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni – dovranno essere garantite le tutele previste dalla normativa.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'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 penale².

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, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa

² L'articolo 329 c.p.p. stabilisce, infatti, che gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato (o l'indagato) non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

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.

RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE.

La presente policy lascia impregiudicata la **responsabilità penale, civile e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria** anche ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile³. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, **eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, nonché di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.**

SISTEMA SANZIONATORIO

Un sistema di whistleblowing efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di segnalazione, che nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati secondo quanto disposto dalla normativa vigente, inclusa la contrattazione collettiva applicabile, e nello specifico dal Decreto legislativo 24 del 2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

REGOLAMENTO EUROPEO SULLA PRIVACY 679/2016

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato dalla singola società nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla singola società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui alla predetta normativa, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

³ Articolo 2043 Codice civile: Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno. Il reato di calunnia consiste, essenzialmente, nell'incolpare un'altra persona di aver commesso un reato, pur sapendola innocente (Articolo 368 del Codice Penale). Diffamazione: chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione (Articolo 595 del Codice penale).