Stato di aggiornamento

Rev.	Data	Descrizione modifiche
00	15.06.2024	Prima emissione
01	15.05.2026	Aggiornamento ragione sociale

Sommario

1. CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL'ISTITUTO 2
2. DEFINIZIONI 2
3. DESTINATARI 2
4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE 2
5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 3
6. I SEGNALANTI 3
7. LE SEGNALAZIONI 3
7.1 Oggetto della segnalazione 3
7.2 Contenuto della segnalazione 4
8. IL CANALE DI SEGNALAZIONE 4
8.1 Forma scritta. 5
8.2 Forma orale. 5
8.3 Gestione della segnalazione. 5
9. RISERVATEZZA 8
10. RESPONSABILITA' 8
11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 9
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 9
13. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL PROTOCOLLO 10
14. SANZIONI 10
15. DISPOSIZIONI FINALI 10

1. CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL' ISTITUTO

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) e di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina in materia, assicurandone il pieno rispetto.

Il legislatore è intervenuto con 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», regolando gli strumenti a tutela del dipendente segnalante illeciti e, al contempo, introducendo anche nel settore privato la disciplina relativa alla presentazione e gestione delle segnalazioni *whistleblowing*.

Successivamente, la materia ha subito importanti modifiche con il **D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24**, di recepimento della «Direttiva Whistleblowing», che ha introdotto una serie di obblighi per le imprese, allo scopo di fornire maggiori protezioni a tutti i soggetti che segnalino violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Nel rispetto della disciplina sopra citata, le società sono chiamate agli adempimenti previsti in materia di *whistleblowing* e devono attivare propri canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell' identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

2. DEFINIZIONI

L'espressione *«Whistleblower»* indica la persona che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro; attraverso la segnalazione, quindi, il *whistleblower* contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria nonché alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per la Società *(v. par. 6)*.

L'espressione «Segnalazione *whistleblowing*» indica le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

L'espressione «Processo *whistleblowing*» indica l'insieme degli adempimenti relativi alla ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni *whistleblowing* disciplinato dal presente Protocollo *whisteblowing*.

L'espressione «Protocollo *whistleblowing*» indica la procedura che disciplina le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione *whistleblowing* e le azioni previste a tutela dei segnalanti.

3. DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali;
- i dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano, a qualunque titolo, per la Carpentaria in legno Ferrari Srl (di seguito Carpenteria Ferrari);
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti con contratto libero professionale, i collaboratori, i soci;
- chiunque, a qualunque titolo, sia in relazione d'interessi con la Società, anche in assenza di un rapporto di lavoro o di qualsiasi altro rapporto giuridico con Carpenteria Ferrari («Terzi»).

4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE

La presente procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, sia verso i dipendenti che verso i collaboratori, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società.

In particolare, ai fini dell'attuazione della procedura, devono essere effettuate adeguate sessioni formative ed informative nei confronti del personale.

Analoga informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, dev'essere altresì effettuata nei confronti dei collaboratori.

5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è volta a:

- promuovere all'interno della Società la cultura della legalità, intendendo il *whistleblowing* quale forma di collaborazione tra la Società ed i suoi collaboratori;
- incentivare le segnalazioni relative a condotte o comportamenti illeciti, dei quali i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
- fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- fornire ai soggetti che compiono segnalazioni idonee tutele rispetto a misure discriminatorie, dirette od indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.

La presente procedura ha, altresì, lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

6. I SEGNALANTI

I segnalanti definiti dal presente documento sono:

- i lavoratori subordinati della Carpenteria Ferrari;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Carpenteria Ferrari;
- i collaboratori, i fornitori, i subfornitori e i dipendenti di questi, che operano con/per Carpenteria Ferrari;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso Carpenteria Ferrari;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Carpenteria Ferrari;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con la Carpenteria Ferrari, in quanto non ancora instaurato (es. in fase di trattative o candidati a rapporti di lavoro), siano in periodo di prova, nonché coloro il cui rapporto con la Carpenteria Ferrari sia cessato (es. ex dipendenti), sempreché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, ovvero nel corso di precedente rapporto di lavoro.

7. LE SEGNALAZIONI

7.1 Oggetto della segnalazione

Avendo la Carpenteria Ferrari adottato il MOG 231, la presente procedura ha lo scopo di disciplinare la gestione delle segnalazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità aziendale e che consistono in:

- **Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;**
- **Violazioni del MOG 231, dei relativi protocolli e delle procedure interne adottate dalla Carpenteria Ferrari, nonché violazioni dei principi e/o delle norme di comportamento indicate nel Codice Etico.**

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, dunque non soltanto quanto si è appreso in virtù

delle proprie specifiche funzioni, ma anche notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie attività aziendali, seppure in modo casuale.

La segnalazione non può, invece, riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante. Quest' ultimo non deve, infatti, utilizzare il protocollo 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 aziendali.

In particolare, sono espressamente escluse dall'ambito oggettivo della disciplina, quindi non sono oggetto di segnalazione *whistleblowing*:

- Le contestazioni, le rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale, che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro della persona segnalante (ad es. vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi ecc…);
- Le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti non rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea. Sono altresì escluse le segnalazioni relative ad informazioni classificate, al segreto professionale medico e forense e alle deliberazioni degli organi giurisdizionali;

Infine, non sono incluse tra le violazioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 le mere irregolarità; tuttavia, esse possono costituire «elementi concreti» o sintomatici tali da far ritenere ragionevolmente al *whistleblower* che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

7.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile chiara, esaustiva e circostanziata e deve fornire tutti gli elementi utili a consentire le dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, la segnalazione deve contenere, preferibilmente, le seguenti informazioni:

a) le generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
b) una chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
c) le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione;
d) le generalità, il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) o altri elementi che consentono di identificare il soggetto o i soggetti cui attribuire i fatti segnalati;
e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
g) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono ammesse anche le **segnalazioni anonime** e cioè prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Esse sono prese in considerazione solo qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione e non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

8. IL CANALE DI SEGNALAZIONE

Ogni soggetto di cui al punto 6 che, durante l'attività lavorativa, rilevi un presunto illecito o inadempimento delle norme legislative, regolamentari, statutarie o contenute nelle procedure e nei protocolli aziendali, che possano danneggiare clienti, colleghi, altri soggetti terzi o in generale la reputazione della Società, lo può segnalare mediante l'apposito canale di segnalazione.

La Carpenteria Ferrari, in conformità a quanto indicato dal D.lgs, n. 24/2023, ha predisposto un canale di segnalazione interna che consente di effettuare segnalazioni *whistleblowing*, garantendo la riservatezza dell'identità del *whistleblower*, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate nelle seguenti due modalità:

1. in forma scritta

2. In forma orale.

8.1 Forma scritta.

La Carpenteria Ferrari ha reso operativo un canale attraverso il quale è possibile presentare segnalazioni scritte in modalità cartacea.

La segnalazione *whistleblowing* è trasmessa mediante invio a mezzo del servizio postale, via posta raccomandata, all'attenzione dell' **Organismo di Vigilanza** (OdV), presso

Carpenteria Ferrari – loc. Polina snc - 38087 Sella Giudicarie (TN)

preferibilmente mediante compilazione del modulo compilabile Allegato B alla presente procedura.

Al fine di usufruire della garanzia di riservatezza di cui al D.Lgs. 24/2023, il segnalante ha cura di inserire la segnalazione in due buste chiuse, includendo:

- nella prima busta **i propri dati identificativi**, unitamente alla fotocopia di un documento di identità (Allegato A);

- nella seconda, **l'oggetto della segnalazione** (Allegato B).

È poi necessario che le buste siano inserite in una terza busta, che riporti all' esterno la dicitura «***riservata all' Organismo di Vigilanza***", così esprimendo la volontà di beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing*.

Ove il segnalante voglia mantenere l'anonimato, può decidere di non includere i propri dati personali, compilando esclusivamente l'Allegato B; in tal caso, il segnalante deve considerare che le segnalazioni effettuate in forma anonima sono prese in considerazione solo ove adeguatamente circostanziate e dettagliate.

La segnalazione conforme al D. Lgs. 24/2023 è oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, da parte dell' OdV, il quale si impegna altresì a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste.

8.2 Forma orale.

Il segnalante può presentare una **richiesta di incontro diretto** con il gestore delle segnalazioni, al fine di effettuare personalmente la propria segnalazione *whistleblowing*.

La richiesta può essere presentata mediante invio di lettera raccomandata, all'attenzione dell'OdV, inviata presso

Carpenteria Ferrari – loc. Polina snc - 38087 Sella Giudicarie (TN)

In quest' ultima ipotesi, nella lettera il segnalante si impegna a fornire un proprio recapito affinché l' OdV possa comunicare la data e l'orario dell'incontro. In ogni caso, il gestore si impegna a fissare l' incontro entro un termine ragionevole, contattando il soggetto interessato all'indirizzo fornito.

Nel corso dell' incontro, il *whistleblower* descrive dettagliatamente il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione chiara degli elementi di cui al § 7.2; l' OdV stila un verbale, mediante compilazione del modulo Allegato A, il quale è sottoscritto anche dal segnalante, cui è consegnata una copia.

8.3 Gestione della segnalazione.

La Società ha individuato nell'OdV la figura deputata a ricevere e gestire le segnalazioni, idonea a ricoprire il ruolo in ragione delle sue competenze professionali e delle funzioni ricoperte.

L' OdV, cui la società ha affidato il ruolo di gestore del canale di segnalazione, possiede, infatti, i requisiti di autonomia, richiesti dalla normativa, intesi come imparzialità e indipendenza, e si considera soggetto idoneo a garantire un livello adeguato di tutela della riservatezza ex D.lgs. 24/2023.

L' OdV gestisce in autonomia le segnalazioni ricevute, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per la valutazione della segnalazione, inclusa l'eventuale audizione del segnalante o dei soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Nello specifico, al ricevimento della segnalazione, l'OdV si impegna al fine di assicurare sia un'efficiente e tempestiva gestione della segnalazione stessa sia la tutela delle persone segnalanti.

L' OdV, in qualità di gestore della segnalazione, è tenuto a:

- rilasciare al segnalante un **avviso di ricevimento** della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- **mantenere le interlocuzioni** con il segnalante e, ove necessario, richiedere integrazioni;
- **dare corretto seguito** alle segnalazioni ricevute;
- **fornire riscontro** alla persona segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione[1];
- in caso di richiesta di incontro da parte del soggetto segnalante, ad **incontrare**, nel minor tempo possibile ed entro i limiti dell'organizzazione aziendale, il soggetto medesimo.

In primo luogo, l'OdV effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione, al fine di **valutarne l'ammissibilità** e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

In particolare, la segnalazione può essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni di cui al D.lgs. 24/2023;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, l'OdV può procedere all'archiviazione della stessa, specificandone le ragioni.

Nel caso di ricezione di **segnalazioni anonime**, queste sono gestite quali segnalazioni ordinarie ove risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione. In ogni caso, il gestore si impegna a registrare la segnalazione anonima e a conservare la documentazione ricevuta affinché, qualora il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso siano garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, l' OdV avvia l'istruttoria interna sulle condotte o sui fatti segnalanti per valutare la sussistenza degli stessi.

Per lo svolgimento dell' istruttoria, l 'OdV può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite le modalità sopra descritte o anche di persona. Ove necessario, può avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta, avendo comunque cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti.

Una volta completata l'attività di accertamento, l'OdV:

- qualora vengano ravvisati elementi di infondatezza della segnalazione, può disporre l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione delle ragioni;
- in alternativa, dichiara fondata la segnalazione e coinvolge gli organi preposti interni o enti/istruzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

In ogni caso, gli sviluppi e gli esiti del procedimento sono comunicati tempestivamente al segnalante.

All'OdV non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti; infatti, qualora le indagini portino a ritenere necessaria una sanzione disciplinare nei confronti del segnalato, l'OdV informa la funzione competente affinché valuti il provvedimento più adeguato, da applicare nel rispetto della disciplina sul diritto del lavoro e dei

[1] Si precisa che il "riscontro" può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un' inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Il riscontro può altresì avere carattere meramente interlocutorio; gli esiti saranno comunque comunicati tempestivamente al segnalante.

contratti collettivi di lavoro adottati dalla Società. Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Consiglio di Amministrazione, affinché valuti se avviare l'*iter* disciplinare.

Inoltre, in relazione alla natura della violazione accertata, oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture aziendali competenti, resta salva la facoltà di presentare denuncia all' Autorità Giudiziaria.

L' OdV rendiconta periodicamente le segnalazioni ricevute, le eventuali irregolarità accertate ed i relativi provvedimenti assunti nelle proprie relazioni annuali successivamente trasmesse al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dall' OdV, gestore delle segnalazioni, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* o, comunque, tale volontà sia desumibile dalla segnalazione effettuata, la segnalazione sarà considerata «segnalazione *whistleblowing*» e deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Inoltre, nello specifico caso in cui ricorra un'ipotesi di conflitto di interesse, ovvero nei casi in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata alla segnalazione, la segnalazione può essere indirizzata al vertice aziendale.

8.4 Canale di segnalazione esterno (ANAC)

In ottemperanza al D. Lgs. n. 24/2023, Carpenteria Ferrari informa tutti i Destinatari della presente procedura che è possibile effettuare una segnalazione tramite un canale esterno istituito e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il segnalante può utilizzare il canale esterno (ANAC) esclusivamente se ricorre, al momento della sua presentazione, una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna, pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna alla quale non ha fatto seguito alcun avviso di ricevimento e/o alcun riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro i termini previsti (3 mesi);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (es. il responsabile o i vertici aziendali sono coinvolti nella violazione, rischio di occultamento di prove) ovvero che la stessa possa determinare un concreto rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne all'ANAC possono essere effettuate tramite la piattaforma informatica sicura accessibile direttamente dal sito istituzionale dell'Autorità (www.anticorruzione.it) o tramite canali telefonici o incontri in presenza organizzati dall'Autorità stessa, secondo le linee guida da quest'ultima pubblicate.

8.5 Divulgazione Pubblica

Per "divulgazione pubblica" si intende rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa, mezzi di comunicazione elettronica (inclusi social network e web) o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. I segnalanti che effettuano una divulgazione pubblica beneficiano delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 e dal presente Protocollo, a condizione che ricorra una delle seguenti ipotesi:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna (ad ANAC) oppure ha effettuato direttamente una segnalazione esterna (ad ANAC) senza ricevere alcun riscontro nei termini stabiliti dalla legge;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna ad ANAC possa comportare

il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. l'Autorità esterna potrebbe essere in conflitto di interessi, si teme l'occultamento o la distruzione di prove).

9. RISERVATEZZA

Tutti i soggetti coinvolti nel Processo *Whistleblowing* hanno l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni ricevute, nonché di qualsiasi altro elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Difatti, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L' identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa 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 dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati sulla base della normativa vigente.

L' identità del *whistleblower* viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, anche quando la segnalazione avvenga in forma orale.

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

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 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 (in caso contrario, resta ferma, sussistendone i presupposti, la facoltà di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria).

È comunque dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Inoltre, la riservatezza è garantita anche a soggetti diversi dal segnalante, quali il facilitatore che assiste il segnalante, la persona segnalata (c.d. persona coinvolta), nonché le persone menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (es. persone indicate come testimoni).

10. RESPONSABILITA'

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono, a titolo esemplificativo, le azioni disciplinari ingiustificate, i demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagevoli o intollerabili.

Tali forme di tutele operano nei confronti:

- del segnalante, anche qualora la segnalazione avvenga: a) quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, b) durante il periodo di prova, c) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- della persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (c.d. facilitatore);
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano all'interno del suo medesimo contesto lavorativo e hanno un rapporto abituale e corrente con questa persona;

- di enti di proprietà del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- di enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- di enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

Il soggetto che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'OdV che, nel caso di riscontro positivo, segnala l' ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La Carpenteria Ferrari si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi o discriminazioni, dirette o indirette, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

È, inoltre, istituito presso l' ANAC l' elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Le tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione nei casi di dolo o colpa grave. In tali ipotesi, la Società potrà procedere nei confronti del segnalante comminando al medesimo le sanzioni disciplinari, o le misure sanzionatorie, ritenute opportune. Inoltre, nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione se ne terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare nel caso specifico.

11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la tracciabilità dell'attività d'indagine relativa ad ogni segnalazione, l'OdV si riserva di archiviare tutta la documentazione relativa alle segnalazioni, garantendo la riservatezza dei dati.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, sono trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR.

In particolare, la Carpenteria Ferrari quale titolare del trattamento dei dati, garantisce che il medesimo sia effettuato al solo fine di dare attuazione alla presente procedura e, quindi, per la corretta gestione della segnalazione, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

Il trattamento dei dati, pertanto, avviene:

- informando adeguatamente e preventivamente l'interessato, per il tramite dell'informativa privacy resa disponibile sul sito web della Società, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente procedura e nella quale sono indicate, tra l'altro: finalità e modalità del trattamento dei dati personali, Titolare del trattamento dei dati personali, destinatari e categorie di destinatari ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della segnalazione, tempi e modi di conservazione dei dati, nonché diritti esercitabili dal segnalante con riferimento ai propri dati personali;
- coinvolgendo i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. Pertanto, tutti i dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi;
- adottando misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

13. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL PROTOCOLLO

La Carpenteria Ferrari assicura la diffusione del presente Protocollo a tutti i destinatari mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale, sull'intranet aziendale e tramite diffusione nelle bacheche aziendali. Cura, altresì, le azioni necessarie all'attuazione del presente Protocollo ed i rapporti con la società civile per la promozione e la cultura della legalità, anche attraverso specifici progetti di sensibilizzazione e comunicazione.

L'attuazione del Protocollo nei confronti dei consulenti esterni e dei fornitori può essere garantita, ove necessario, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali.

14. SANZIONI

In caso di mancata osservanza del presente Protocollo da parte dei destinatari del medesimo, verranno adottate le sanzioni previste dal Codice Etico e dalla Parte Generale del Modello 231 adottato dala Carpenteria Ferrari.

15. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto nella presente procedura, si rimanda ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Carpenteria Ferrari ed al Sistema Sanzionatorio interno alla Società.

DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALANTE

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA	
SEDE	
TELEFONO / CELLULARE	
INDIRIZZO E-MAIL	

Luogo e data	
Firma:	

Con la presente segnalazione il Segnalante, preso atto dell'informativa privacy resa disponibile sul sito Internet della Società, fornisce il consenso al trattamento dei dati personali su indicati ai sensi e nel rispetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati.

Si allega al presente modulo copia di documento di identità.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Data dell'evento	
Luogo dell' evento	
Eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione *(indicare i dati anagrafici, se conosciuti, oppure, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione)*	
Dichiarazione da parte del segnalante di eventuali conflitti di interesse	
Oggetto della segnalazione	
Descrizione del fatto e della condotta	

Autore/i della condotta o fatto segnalato *(indicare i dati anagrafici, se conosciuti, oppure, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione)*	
Eventuali documenti allegati a sostegno della segnalazione.	

Luogo e data	

Con la presente segnalazione il Segnalante, preso atto dell'informativa privacy resa disponibile sul sito Internet della Società, fornisce il consenso al trattamento dei dati personali su indicati ai sensi e nel rispetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati.