

Procedura
Whistleblowing
ai sensi del d.lgs. 24/2023

1. Controllo del documento	
<i>Identificazione</i>	
<i>Stato delle Revisioni</i>	
<i>Gestione documento</i>	
2. Scopo	
3. Campo di Applicazione	
4. Canale di segnalazione interna	
5. Normativa di riferimento	
6. Definizioni e abbreviazioni	
7. Descrizione della procedura e iter operativo	
<i>7.1. Funzionamento del canale di segnalazione interna</i>	
<i>7.2. Attività di indagine interna</i>	
<i>7.3. Chiusura della segnalazione</i>	
<i>7.4. Comunicazione dei risultati e reportistica</i>	
<i>7.5. Misure di Protezione</i>	
<i>7.6. Obblighi di riservatezza relativi all'identità del Segnalante</i>	
8. Archivio	
9. Sistema disciplinare	
10. Flussi informativi verso l'OdV	

1. Controllo del documento

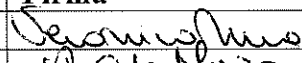
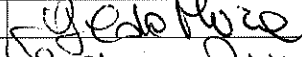
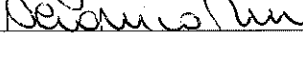
Identificazione

Titolo del documento	Procedura Whistleblowing ai sensi del d.lgs. 24/2023
Nome file	CSO – procedura Whistleblowing
Codice documento	IV05-01A

Stato delle Revisioni

rev.	Descrizione	Data emissione
	Prima emissione	06/11/2023

Gestione documento

	Nome	Funzione	Data	Firma
Redatto	Veronica Mura	Direzione CSO	06/11/2023	
Revisionato da	Gilda Mura	Direzione CSO	06/11/2023	
Approvato da	Veronica Mura	Direzione CSO	06/11/2023	

2. Scopo

La presente procedura si applica a Costruzione Strumenti Oftalmici S.r.l. – CSO (la “Società” oppure “CSO”) e ha lo scopo di disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell’ambito dell’attività svolta dalla Società. La presente procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che 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. Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo nonché dalle Linee Guida emanate dall’ANAC. In particolare, la procedura disciplina le regole e la protezione delle persone – siano essi dipendenti o ex dipendenti o anche collaboratori o terzi in genere che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo che vede come controparte la CSO. Finalità principale della presente procedura è quindi quello di disciplinare sia le modalità di segnalazione quanto assicurare la

necessaria protezione ai soggetti che operano segnalazioni affinché possano beneficiare delle protezioni previste dal D.Lgs. 24/2023. Il sistema di segnalazione oggetto della presente procedura assume rilievo anche ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale è strettamente collegato alla normativa sulle segnalazioni in quanto il funzionamento del Modello 231 dipende anche da come e quanto funziona all'interno di una Azienda un sistema di segnalazione di illeciti.

Lo scopo di questa Procedura Operativa Standard è quindi rivolto a definire ruoli, responsabilità, modalità operative e principi comportamentali a cui attenersi per assicurare che tutte le segnalazioni di eventuali violazioni civili, penali o amministrative siano operate in accordo al Decreto ed alle Linee Guida ANAC.

3. Campo d'applicazione

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione o dell'ente privato (CSO), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di CSO, e che consistono in:

1. Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati (le Segnalazioni inerenti il D.Lgs. 231/2001);
2. Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:
 - a) appalti pubblici;
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - c) sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;
 - d) tutela dell'ambiente;
 - e) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - f) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - g) salute pubblica;
 - h) protezione dei consumatori;
 - i) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
4. Atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;

5. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

La Procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico di CSO o che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto Whistleblowing sopra indicati.

Si ricorda che le disposizioni del Decreto non si applicano *“alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate”*.

Le informazioni sulle violazioni devono inoltre riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo. Il concetto di contesto lavorativo è molto ampio in quanto include non solo i dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con CSO come ad esempio consulenti, volontari, stagisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo.

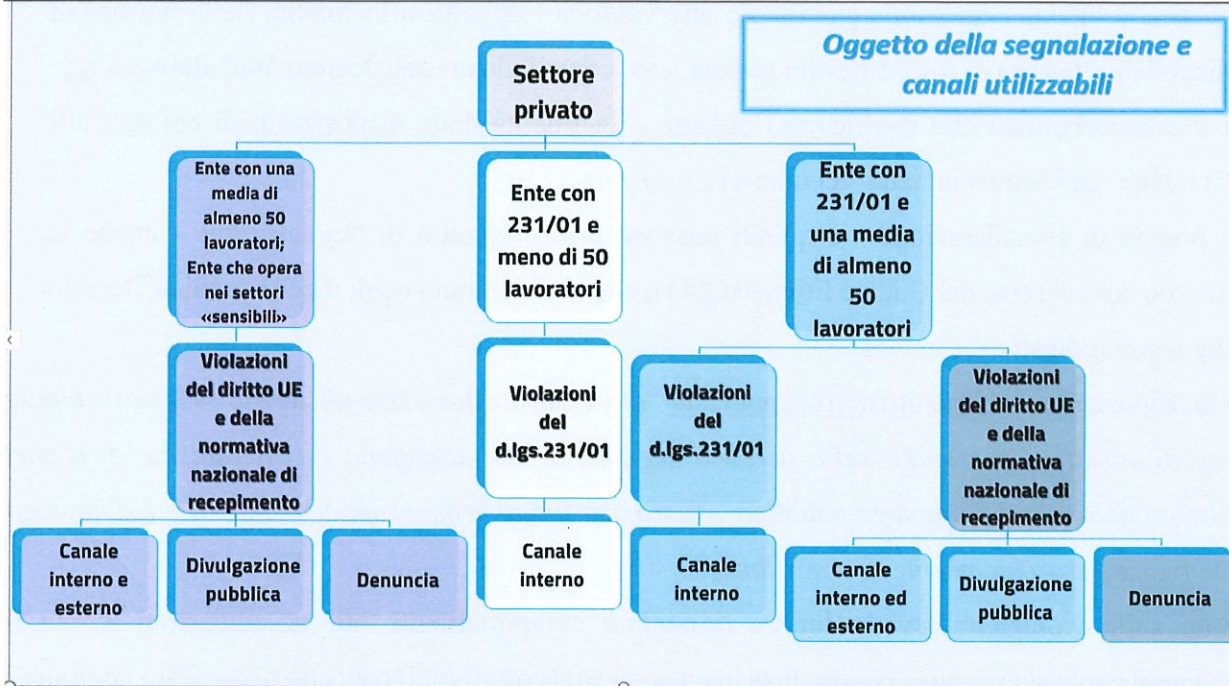
4. Canale di segnalazione interna

Il Decreto prevede due distinte modalità di segnalazione che devono essere garantite per il Segnalante:

- 1) in forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online);
- 2) in forma orale, alternativamente attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale o incontro diretto (su richiesta).

I canali di segnalazione principali previsti dal Decreto sono due: quello interno che deve essere attuato da Società come CSO ed il canale esterno che viene gestito dall'ANAC.

I soggetti del settore privato dispongono, peraltro, di poteri e di canali di segnalazione più limitati rispetto ai soggetti del settore pubblico. Il decreto, inoltre, differenzia il possibile oggetto di segnalazione in relazione alle caratteristiche dei diversi soggetti privati. Il quadro finale previsto dal Decreto è quindi molto variegato e può essere riassunto come segue:



La Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing il seguente canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma adottata da CSO, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/CSOsrI>

La piattaforma è accessibile attraverso il sito *web* di CSO (www.csoitalia.it), mediante apposita sezione

Whistleblowing

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime. A questo proposito, si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il Segnalante di restare in contatto con CSO durante la gestione della Segnalazione Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Whistleblowing Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e quindi pregiudicare l'utilità della Segnalazione stessa.

5. Normativa di riferimento

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300");

- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Modello Organizzativo 231;
- Codice Etico;
- Procedure interne;
- Linee Guida ANAC.

6. Definizioni e abbreviazioni

Termine	Descrizione
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
“Codice Privacy	Il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
“Decreto 231”	Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
Decreto Whistleblowing”	Il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
Destinatario	CSO
Segnalante/i	Coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed <i>ex</i> dipendenti
“Segnalazione Whistleblowing” o “Segnalazione” o Segnalazione anonima	Le Segnalazioni contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante, ovvero quelle che non consentano tale individuazione.
“Persona Coinvolta”	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata.
“Soggetti Collegati”	I soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: <i>(i)</i> i facilitatori; <i>(ii)</i> persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante

	e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.
“Facilitatore”	E' la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione.
OdV	Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001

7. Descrizione della procedura e iter operativo

7.1. Funzionamento del canale di segnalazione interna

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni l'Organismo di Vigilanza (OdV).

Al ricevimento della Segnalazione, l'OdV:

- a) Rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) Svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- c) Archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto utili ad individuare l'illecito denunciato;
 - contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire comunque la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non adeguata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;

In tal caso, l'OdV - ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing - dovrà motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

- d) Qualora la Segnalazione non sia archiviata, l'OdV valuta se la Segnalazione sia o meno qualificabile come una Segnalazione che riguardi l'applicazione del D.Lgs. 231/2001, ovvero se riguardi aspetti diversi dal D.Lgs. 231/2001.
- e) In tale ultimo caso l'OdV trasmette alla CSO la Segnalazione per la gestione tramite il proprio personale interno.

La gestione della Segnalazione da parte dell'OdV prevede che la stessa:

1. Mantiene un contatto con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni; a tal riguardo, la piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti;
2. Fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
3. Fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

L'OdV ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

L'OdV ha, inoltre, la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

Le Segnalazioni sono conservate tramite la piattaforma per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

7.2. Attività di indagine interna

L'OdV, al fine di valutare una Segnalazione, può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

7.3. Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono utilizzate per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare eventuali misure disciplinari e/o misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro. Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, l'Organismo di Vigilanza con riferimento alle Segnalazioni inerenti il D.Lgs. 231/2001 – potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;
2. valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale *action*

plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

7.4. Comunicazione dei risultati e reportistica

L'OdV, nell'ambito del *reporting* periodico previsto dal Modello 231, fornisce all'organo amministrativo della Società, con cadenza annuale un'informativa delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

7.5. Misure di protezione

Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nella presente procedura. L'elemento più importante del sistema di protezione è rappresentato dal divieto di ritorsione. L'art. 17 del Decreto precisa che per ritorsione si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui si ricordano:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- il mutamento di funzioni;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Il Decreto Whistleblowing prevede quindi le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione.
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende: (i) la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione; (ii) la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se al

- momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione e sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;

Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

7.5.1. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;

7.5.2. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

7.6. Obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

8. Archivio

Tutta la documentazione pertinente e relativa alle Segnalazioni deve essere conservata in uno specifico archivio di CSO per un minimo di 5 anni.

9. Sistema disciplinare

L'inosservanza dei principi contenuti nella presente procedura comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in base alle specifiche modalità ivi previste.

10. Flussi informativi verso l'OdV

Ogni dipendente destinatario dell'applicazione della presente procedura è tenuto comunque a segnalare direttamente all'OdV ogni anomalia riscontrata ed ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia della procedura medesima.

L'OdV potrà richiedere ad ogni funzione aziendale tutta la documentazione ritenuta necessaria per il controllo del rispetto della presente procedura.