

PROCEDURA WISTLEBLOWING

INDICE:

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	2
2. INTRODUZIONE AL WHISTLEBLOWING	3
3. SCOPO DELLA PROCEDURA.....	3
4. DEFINIZIONI.....	4
5. DIPARTIMENTI E SOGGETTI COINVOLTI.....	5
6. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE MEDIANTE IL CANALE INTERNO	5
a) Oggetto della segnalazione	5
b) Contenuto della segnalazione.....	6
c) Modalità e Gestore della segnalazione.....	7
d) Gestione della segnalazione	7
1. Protocollo e custodia	8
2. Istruttoria.....	8
3. Investigazione e comunicazione dell'esito	9
4. Archiviazione	10
7. LA TUTELA DEL SEGNALANTE.....	11
a) La tutela della riservatezza del segnalante.....	11
b) Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante	12
8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	12
9. PROTEZIONE DEI DATI.....	12
10. SISTEMA DISCIPLINARE.....	13
11. FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	13

Alberto Spina

14/04/2025

Alberto Spina
Luigi Albini
Angelo Malip
D. Schiavone

1. Contesto di riferimento

Il decreto legislativo n. 24/2023 (c.d. "Legge sul Whistleblowing"), attuativo della direttiva UE 2019/1937, disciplina il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione di disposizioni europee e nazionali purché fondate su comprovati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

Il testo normativo disciplina:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali con modalità informatiche che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo 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;
- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 della legge sul whistleblowing.

Il d. lgs. 24/2023 impone diverse tipologie e modalità per effettuare le segnalazioni in relazione alla dimensione della società e alla natura pubblica o privata del soggetto di appartenenza del segnalante.

Alla luce della realtà aziendale di Chimani, che non raggiunge la media di 50 lavoratori e che ha virtuosamente adottato e applicato il Modello 231, il testo normativo sul whistleblowing trova applicazione limitatamente alle segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti per la disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 o le violazioni del Modello 231.

Tali segnalazioni possono essere effettuate unicamente attraverso il canale interno, istituito con la presente procedura, nel rispetto di tutti i requisiti, delle tutele e delle garanzie previste e imposte dal testo normativo.

Non verranno prese pertanto in esame le altre tipologie di segnalazioni, pur previste dalla normativa, né gli ulteriori canali di segnalazione, in quanto non concretamente applicabili alla realtà di Chiman.

2. Introduzione al Whistleblowing

Il *whistleblowing* è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno alla società per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

Chiman, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare 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 ivi incluse le violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

La legge sul *whistleblowing* individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

3. Scopo della procedura

Scopo del presente documento è fornire ai destinatari, come di seguito individuati, che intendono segnalare un illecito o un'anomalia, chiare indicazioni operative in ordine all'oggetto, ai contenuti e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, alla gestione delle segnalazioni, nonché fornire informazioni relativamente alle forme di tutela e ai profili sanzionatori.

Garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della Società.

La presente procedura, integrativa del Modello 231 già adottato da Chimani, è altresì espressione dei valori e dei principi già sanciti dal Codice Etico.

4. Definizioni

Ai fini della presente procedura si individuano le seguenti definizioni

Gestore delle segnalazioni: funzione o persona incaricata formalmente da Chimani e dotata dei requisiti di professionalità, imparzialità e onorabilità, in grado di garantire la riservatezza delle informazioni acquisite in forza dell'incarico. Il Gestore riceve, analizza e verifica le segnalazioni.

Persona coinvolta: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona comunque implicata nella violazione segnalata

Potenziale segnalante: soggetto che può effettuare la segnalazione, precisamente

1. soci e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
2. fornitori, appaltatori, subfornitori e subappaltatori;
3. lavoratori subordinati;
4. lavoratori autonomi e collaboratori;
5. liberi professionisti e consulenti;
6. lavoratori con rapporto di lavoro con un'agenzia interinale;
7. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
8. persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
9. lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova;
10. persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
11. soggetti esterni che entrino in relazione con Chimani per ragioni di affari

Segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalato: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita.

Segnalazione interna: comunicazione di informazioni sulla violazione effettuata mediante il canale di segnalazione interna

Segnalazione illecita: segnalazioni che riportano falsamente un fatto al mero fine di danneggiare il segnalato o segnalazioni tramite le quali il segnalante, che ha partecipato unitamente ad altri soggetti al comportamento irregolare, cerca di assicurarsi una sorta di immunità o protezione da future azioni disciplinari o, ancora, segnalazioni tramite le quali il segnalante cerca di utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione o l'esclusione di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, e segnalazioni che contengono accuse che il segnalante sa essere false e che in generale vengono utilizzate per risolvere mere questioni personali.

Violazione: comportamenti che costituiscano violazioni del Modello 231 o condotte illecite rilevanti per la disciplina ex d. lgs. 231/2001.

5. Dipartimenti e soggetti coinvolti

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

12. I potenziali segnalanti e in generale tutti i destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 che possono effettuare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione di Chiman, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
13. Gestore della segnalazione.

6. Descrizione della procedura di segnalazione mediante il canale interno

a) Oggetto della segnalazione

La segnalazione deve avere ad oggetto la violazione così come definita nel paragrafo 5, ossia possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina di cui al d. lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e ricomprendendo le notizie acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Si rammenta che il Modello 231 di Chiman già prevedeva che tali violazioni potessero essere segnalate e trasmesse all'Organismo di Vigilanza (odv@chiman.it); la presente procedura introduce

una modalità nuova e ulteriore per effettuare la segnalazione al Gestore della segnalazione, nel rispetto dei requisiti e delle garanzie previste dal dettato normativo.

Non possono invece essere oggetto di segnalazioni le fattispecie già espressamente escluse dalla normativa, tra cui:

- 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 o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- contestazioni fondate su meri sospetti o voci, ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che Chimani svolga attività ispettive interne poco utili e dispendiose;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- 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.

b) Contenuto della segnalazione

La segnalazione dev'essere precisa, circostanziata e dotata di un grado di completezza ed esaustività più ampie possibili al fine di consentire al Gestore delle segnalazioni di effettuare le dovute e appropriate verifiche e accertamenti interni a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Precisamente, la segnalazione deve contenere:

- Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Le circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- Le generalità o altri elementi (qualifica, settore o area in cui si svolge l'attività) che consentano di individuare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti o altre evidenze probatorie che possano confermare la fondatezza di tali fatti;

- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

Qualora il segnalante non intenda prestare il consenso alla rivelazione della propria identità, è prevista la possibilità di inoltrare una segnalazione anonima, purché la stessa sia circostanziata e supportata da idonea documentazione.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

c) Modalità e Gestore della segnalazione

Il ruolo di Gestore della segnalazione viene ricoperto dal dott. Alberto Sfulcini, quale soggetto imparziale, libero da condizionamenti e pregiudizi rispetto alle parti coinvolte nelle segnalazioni e indipendente in quanto autonomia e libertà decisionale.

Chiman srl ha predisposto un canale di segnalazione in forma scritta adottando il software della Piattaforma Bluenext.it in grado di raccogliere le segnalazioni e trasmetterle al Gestore della segnalazione nel rispetto della normativa.

Il canale informatico è accessibile dal sito internet di Chiman e al seguente link <https://wb-portal.bluenext.it/?companyCode=b9c9831f-0541-4428-81f4-b0887ec66709>

In caso di situazioni di conflitto di interesse in capo al gestore, è stato previsto il secondo Canale interno di Segnalazione predisposto dalla Società, inviando a mezzo posta ordinaria una comunicazione scritta al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, avv. Silvia Franchetto con domicilio professionale in Vicenza, contrà Santa Barbara 16. In questo caso è richiesto di inserire la documentazione in doppia busta chiusa, senza indicazione del mittente

d) Gestione della segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

1. protocollazione e custodia;
2. istruttoria;
3. investigazione e comunicazione dell'esito;

4. archiviazione.

1. Protocollo e custodia

Il Software Bluenext prevede esso stesso una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento: ogni segnalazione ha un numero progressivo che viene assegnato direttamente dal gestionale e non è modificabile.

Il software prevede inoltre un servizio di task escalation che rendiconta le priorità delle segnalazioni (bassa-media-alta-urgente) notificando via mail al Gestore l'eventuale modifica della priorità della segnalazione.

Una volta ricevuta la segnalazione, nel termine massimo di 7 giorni viene inviato al segnalante un certificato di ricevimento della segnalazione attraverso la piattaforma, ovvero utilizzando i recapiti eventualmente indicati nella segnalazione effettuata a mezzo posta ordinaria, qualora venga utilizzato il secondo canale di segnalazione al Presidente dell'OdV.

Nel caso di comunicazioni ricevute via posta ordinaria, ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro o cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Il Registro viene conservato presso l'avv. Silvia Franchetto, in un armadio chiuso a chiave, ed è l'unica persona a poterne avere accesso.

2. Istruttoria

Inoltrata la segnalazione, il portale rilascia contestualmente un certificato di ricevimento della segnalazione.

Per poter dar corso all'istruttoria, il Gestore della segnalazione deve verificarne la procedibilità, ossia la sussistenza dei presupposti soggettivi (la legittimazione del soggetto segnalante) e oggettivi (l'oggetto della segnalazione rientra nell'ambito di applicazione della normativa). In difetto di tali requisiti, il Gestore non potrà dar corso all'istruttoria e ne darà comunicazione al segnalante.

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore della Segnalazione valuta i contenuti effettuando un primo screening e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

Il Gestore della segnalazione può richiedere al Segnalante di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini.

Nel caso di segnalazione improcedibile o inammissibile, il Gestore può procedere all'archiviazione garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dandone comunicazione al segnalante.

3. Investigazione e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore della segnalazione e i consulenti esterni nominati ad hoc dallo stesso organismo. Qualora sia stato attivato il canale di segnalazione secondario per i casi di conflitto di interesse con gestore della segnalazione, l'incaricato dell'investigazione è il Presidente dell'OdV.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

La fase indagine si conclude con la stesura di un report che formalizza i fatti accertati, le evidenze raccolte e le cause e carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata. Nel report vengono indicate le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione o rilievo formulato.

Poiché oggetto di segnalazione possono essere solo condotte rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001, il Gestore della segnalazione informa anche i membri dell'OdV, salvo che essi siano già stati coinvolti nella gestione della segnalazione, esclusi i casi in cui siano in conflitto di interessi.

In ogni caso, nel termine di tre mesi dalla consegna del certificato di ricezione della segnalazione, deve essere fornito un riscontro al segnalante in merito alla segnalazione con in quale lo si informa in ordine alla fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione e le eventuali misure intraprese o da intraprendere. Qualora le indagini interne non siano ancora terminate, il riscontro, che comunque dovrà essere dato, non rivelerà informazioni al segnalante laddove ciò possa influire sulle indagini in corso o pregiudicare diritti di terzi. In tal caso il segnalante riceverà una ulteriore e successiva comunicazione, contenente l'esito finale dell'istruttoria una volta terminata.

All'esito delle investigazioni, quando si riscontri l'infondatezza, la falsità o la strumentalità della segnalazione ricevuta, il Gestore della segnalazione procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante. Il Gestore della segnalazione provvede a comunicare l'esito alle Risorse Umane allegando il relativo report affinché si adottino le opportune azioni nei confronti del segnalante e, su espressa richiesta del segnalato, il gestore della segnalazione provvede a fornire le informazioni in suo possesso, evitando di trasmettere qualunque informazione che possa far risalire direttamente o indirettamente all'identità del segnalante, a meno che questo non abbia espresso il relativo consenso.

Il Gestore della segnalazione provvede a fornire le informazioni relative all'identità del segnalante e tutta la documentazione in suo possesso qualora richiesta da parte dell'Autorità Giudiziaria procedente.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, Il Gestore della segnalazione attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e correttive e trasmette l'esito dell'istruttoria al Consiglio di amministrazione per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

In caso di segnalazioni che riguardino il Presidente del Consiglio di amministrazione o l'Amministratore delegato, il Gestore ne dà comunicazione ai soci di maggioranza.

4. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati principalmente in formato digitale, tramite il Software, sia in formato cartaceo, a cura del Gestore delle segnalazioni, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

7. La tutela del segnalante

L'intero processo garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Chimani ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a) la tutela della riservatezza del segnalante;
- b) il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

a) La tutela della riservatezza del segnalante

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo il Gestore della segnalazione può accedere alla segnalazione.

Nei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia o di diffamazione ex artt. 368 e 595 c.p. o una responsabilità civile ex art 2043 c.c., Chimani srl ha facoltà di rivelare l'identità del segnalante al fine di tutelare i diritti propri o di personale aziendale.

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

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

L'identità del segnalante potrà invece essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui vi sia:

- il consenso del soggetto segnalante;
- la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione.

Fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

b) Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al Gestore delle segnalazioni e al C.d.A affinché sia valutata l'opportunità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione, nonché avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

Il divieto di ritorsioni si applica allorché vi siano le seguenti condizioni congiunte:

1. Il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione fossero vere
2. La segnalazione sia stata effettuata secondo la disciplina di cui al d. lgs. 24/2023.

8. Responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione in mala fede.

Sono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

9. Protezione dei dati

Tutti i trattamenti dei dati personali effettuati durante il processo di gestione delle segnalazioni dovranno effettuarsi in piena conformità con la normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati sarà limitato a quanto strettamente necessario a dare attuazione agli obblighi previsti dal d. lgs. 24/2023 e sarà effettuato dal Gestore delle segnalazioni e dagli eventuali ulteriori

soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni.

10. Sistema disciplinare

La mancata osservanza della presente procedura, dei principi e delle regole ivi contenuti, rappresenta una violazione del Modello 231 e comporta la possibilità di applicazione del sistema disciplinare di Chimani, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

11. Formazione e informazione

La società organizza attività di formazione specifica sulle modalità di gestione delle segnalazioni per il gestore, al fine di garantire che le segnalazioni ricevute siano state trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili.

L'adozione della presente procedura viene comunicata a tutti i dipendenti e condivisa in copia.

Tale formazione è erogata con cadenza periodica ed integrata in caso di aggiornamenti normativi.

