



Procedura aziendale

Gestione delle segnalazioni di Whistleblowing

Rev.	Data	Descrizione
0	17/07/2024	Prima elaborazione del documento

Redazione	Verifica	Approvazione
Head of Legal Affairs	Organismo di Vigilanza	Consiglio di Amministrazione

	Celli S.p.A.	Rev. 0
Pag. 2 di 8	Gestione delle segnalazioni di whistleblowing	Data: 17/07/2024

INDICE

1.	Introduzione.....	3
	1.1. Scopo.....	3
	1.2. Principi di riferimento.....	3
2.	Le segnalazioni di whistleblowing.....	4
	2.1. I segnalanti.....	4
	2.2. Le segnalazioni.....	4
	2.3. Le modalità di trasmissione.....	5
3.	Treatmento e gestione delle segnalazioni.....	6
	3.1. L'attività di verifica sulla fondatezza delle segnalazioni.....	6
	3.2. Conflitto di interesse nella gestione delle segnalazioni.....	6
4.	Tutela del segnalante e del segnalato.....	7
	4.1. Riservatezza.....	7
	4.2. Divieto di ritorsione.....	7
	4.3. Misure di protezione.....	7
	4.4. Trattamento dei dati personali.....	7
5.	Sanzioni disciplinari.....	8

	Celli S.p.A.	Rev. 0
Pag. 3 di 8	Gestione delle segnalazioni di whistleblowing	Data: 17/07/2024

1. Introduzione

Celli S.p.A. (di seguito la “**Società**”) si impegna a garantire il rispetto delle norme vigenti, del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito “**Modello**”) ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, (di seguito “**Decreto**”) e dei principi etici e di condotta, come delineati nel Codice Etico e nelle altre policy della Società.

Al fine di individuarne tempestivamente possibili violazioni, è stata adottata la presente procedura di whistleblowing (di seguito la “**Procedura**”), che stabilisce le norme aziendali da applicare in caso di conoscenza di comportamenti, anche sospetti, che potrebbero risultare dannosi per la Società.

La Procedura tiene conto delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2016 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.

La Procedura verrà trasmessa ai dipendenti della Società, anche se distaccati per lo svolgimento delle attività e a tutti i soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, tramite uno o più dei seguenti mezzi:

- e-mail;
- pubblicazione sul Portale Dipendenti della Società;
- affissione in bacheca.

Dell’esistenza del canale di comunicazione interno verrà data informativa anche ai soggetti terzi con strumenti di informazione adeguati tramite uno o più dei seguenti mezzi:

- pubblicazione sul sito web della Società;
- e-mail;
- lettera informativa.

Chiunque abbia necessità di chiedere chiarimenti o informazioni in merito alla Procedura, potrà rivolgersi al proprio superiore gerarchico oppure al soggetto preposto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni, nominato dal Consiglio di Amministrazione e denominato “**Responsabile Whistleblowing**”.

1.1. Scopo

La presente Procedura stabilisce il sistema volto a permettere al personale e/o a soggetti terzi di trasmettere alla Società segnalazioni (di seguito “**Segnalazioni**”) relative a comportamenti illeciti o sospetti, commissivi o omissivi, oppure irregolarità nella conduzione aziendale o qualunque altra circostanza o fatto che possa costituire una violazione o un’induzione alla violazione delle norme di legge o del Modello o del Codice Etico o di ogni altro regolamento, principio o policy aziendale (di seguito “**Violazioni**”).

Attraverso la Procedura, si intende in particolare individuare:

- i ruoli e responsabilità delle figure coinvolte nella ricezione e gestione delle Segnalazioni;
- i canali predisposti per la trasmissione delle Segnalazioni;
- il contenuto delle Segnalazioni;
- i soggetti coinvolti nelle Segnalazioni e le forme di tutela predisposte nei loro confronti;
- le modalità di gestione delle Segnalazioni.

La Procedura non pregiudica né limita eventuali obblighi di denuncia e/o comunicazione all’Autorità Giudiziarica, di Vigilanza o regolamentari competenti, né quelli di segnalazione agli organi di controllo eventualmente istituiti presso la Società.

1.2. Principi di riferimento

La presente Procedura deve essere applicata nel rispetto del sistema normativo applicabile nonché dei principi etici e di condotta illustrati nel Codice Etico della Società e in generale nelle policy aziendali.

Pertanto, tutti i soggetti coinvolti in Segnalazioni di Violazioni e nella gestione delle stesse sono tenuti al rispetto dei seguenti principi:

- **Rispetto delle leggi e delle normative applicabili:** la Procedura deve essere applicata nel rispetto delle leggi nazionali e internazionali vigenti, di volta in volta applicabili, nonché del Modello, del Codice Etico e di qualunque regolamento, principio o policy aziendale.
- **Tracciabilità:** le persone coinvolte nella gestione e nelle indagini conseguenti alle Segnalazioni

	Celli S.p.A.	Rev. 0
Pag. 4 di 8	Gestione delle segnalazioni di whistleblowing	Data: 17/07/2024

devono garantire la tracciabilità delle attività e dei documenti relativi alle stesse.

- **Riservatezza:** chiunque riceva, analizzi o elabori le Segnalazioni deve garantire la riservatezza delle informazioni in esse contenute e dell'identità del segnalante, a meno che quest'ultimo non abbia espressamente acconsentito diversamente.
- **Tutela dei dati personali e sensibili:** chiunque riceva, analizzi o elabori le Segnalazioni non deve diffondere i dati in esse contenuti, che saranno trattati dalla Società nel rispetto delle leggi vigenti di volta in volta applicabili.
- **Imparzialità, autonomia e indipendenza del giudizio:** tutti i soggetti coinvolti nel processo di indagine che segue le Segnalazioni e di gestione delle Violazioni accertate, sono persone in possesso dei requisiti morali e professionali necessari a garantire obiettività, competenza e diligenza.
- **Conflitto di interessi:** le persone coinvolte nelle Segnalazioni, nel successivo processo di indagine e di gestione delle Violazioni accertate, devono agire nel pieno rispetto dei principi etici e di condotta definiti nel Codice Etico e nelle policy aziendali. Pertanto, qualunque conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicato, al fine di impedire l'assunzione di decisioni o lo svolgimento di attività che non risulterebbero coerenti con i principi etici aziendali.
- **Tutela del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti:** la Società garantisce, tramite l'ausilio delle strutture organizzative competenti, adeguata protezione al segnalante, al segnalato e agli altri soggetti coinvolti.

2. Le segnalazioni di whistleblowing

2.1. I segnalanti

Le segnalazioni potranno essere trasmesse da parte delle seguenti categorie di soggetti:

- i lavoratori subordinati, anche assunti con contratti atipici (e.g. contratto di lavoro a tempo parziale, tempo determinato, apprendistato, etc.) ovvero alle dipendenze di fornitori o distributori di della Società;
- i lavoratori autonomi e collaboratori coordinati e continuativi che prestano la propria attività per la Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la Società;
- 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, all'interno della Società.

I segnalanti che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza, sospettino o rilevino una o più Violazioni, sono tenuti a rispettare la Procedura per segnalare senza indugio fatti, eventi e circostanze relativi a tali Violazioni.

2.2. Le segnalazioni

Possono essere oggetto di Segnalazione le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui i Segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, consistenti in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello o del Codice Etico;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali (indicati nell'Allegato al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea (indicati nell'Allegato alla Direttiva UE 1937/2019, anche se non previsti nell'allegato al decreto) in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

	Celli S.p.A.	Rev. 0
Pag. 5 di 8	Gestione delle segnalazioni di whistleblowing	Data: 17/07/2024

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 T.F.U.E.;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza sleale e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposte sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione o negli altri ambiti di cui sopra.

Si specifica che sono escluse dall'ambito di applicazione della normativa whistleblowing e della presente Procedura, le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, etc.), sempre che le stesse non integrino una delle condotte illecite o degli atti, comportamenti o omissioni di cui all'elenco precedente.

2.3. Le modalità di trasmissione

Le Segnalazioni potranno essere effettuate attraverso il canale di segnalazione interno messo a disposizione dalla Società.

Le Segnalazioni non potranno essere effettuate in forma anonima, al fine di consentire al Responsabile Whistleblowing di effettuare gli approfondimenti del caso.

È in ogni caso necessario che la Segnalazione fornisca quanti più elementi utili allo svolgimento delle opportune indagini e verifiche sulla fondatezza dei fatti segnalati. A titolo esemplificativo, le Segnalazioni dovranno includere, a seconda dei singoli casi:

- una dettagliata e precisa descrizione dei fatti;
- l'indicazione delle norme violate o che il segnalante sospetta siano state violate;
- la data e il luogo in cui si sono verificati i fatti segnalati;
- le persone coinvolte;
- l'eventuale documentazione di supporto.

Le Segnalazioni attraverso il canale di segnalazione interno, potranno essere effettuate, alternativamente:

- in forma scritta, tramite la piattaforma telematica dedicata, "My Whistleblowing";
- in forma orale, richiedendo un incontro con il responsabile Whistleblowing per il tramite della piattaforma telematica dedicata.

A fini di chiarezza, si precisa che tutte le Segnalazioni devono essere trasmesse al Responsabile Whistleblowing, ovvero alla persona o ufficio dedicato alla gestione del canale di segnalazione interna.

Qualora la segnalazione sia ricevuta da un soggetto differente rispetto a quello destinato a riceverla, la stessa deve essere trasmessa entro 3 giorni dal suo ricevimento al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

In ogni caso, il soggetto che riceva la segnalazione è tenuto a:

- astenersi dall'intraprendere autonome iniziative di indagine;
- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute;
- osservare la presente Procedura;
- inoltrare al Responsabile Whistleblowing, tramite i canali predisposti, le Segnalazioni ricevute per iscritto.

Si segnala che in sede di verifica delle Segnalazioni ricevute il segnalante potrà essere contattato per la richiesta di ulteriori informazioni, se necessario.

Al ricorrere delle specifiche condizioni previste dalla normativa, è possibile utilizzare altri canali e/o modalità di segnalazione, quali la segnalazione esterna all'ANAC, la divulgazione pubblica (tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) e la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del segnalante. Per poter beneficiare delle tutele previste dalla legge, il segnalante deve utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di determinate circostanze, può rivolgersi dapprima al canale esterno e quindi agli ulteriori canali previsti.

	Celli S.p.A.	Rev. 0
Pag. 6 di 8	Gestione delle segnalazioni di whistleblowing	Data: 17/07/2024

3. Trattamento e gestione delle segnalazioni

3.1. Attività di verifica sulla fondatezza delle segnalazioni

Le attività di verifica delle Segnalazioni vengono effettuate, fatte salve eventuali specifiche norme di legge in materia o conflitti di interesse, dal Responsabile Whistleblowing congiuntamente con le altre funzioni aziendali competenti coinvolte.

L'indagine deve essere svolta in modo tempestivo, preciso, puntuale e accurato, nel pieno rispetto dei principi di imparzialità, autonomia, indipendenza e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Entro sette giorni dal ricevimento della Segnalazione, verrà rilasciato al segnalante un avviso di ricevimento che attesta la presa in carico della Segnalazione.

In ogni caso, il Responsabile Whistleblowing darà riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, dando comunicazione dell'esito delle indagini e delle eventuali misure adottate.

Il Responsabile Whistleblowing si riserva il diritto di comunicare al soggetto ingiustamente segnalato il contenuto della segnalazione che integri i reati di calunnia e diffamazione.

Se lo riterrà necessario o opportuno, il Responsabile Whistleblowing potrà avvalersi del supporto di altre funzioni aziendali e/o di consulenti esterni, assicurando la riservatezza e, laddove possibile, l'anonimato dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

Al fine di controllo e verifica della corretta gestione della Procedura, il Responsabile Whistleblowing dovrà trasmettere annualmente al Consiglio di Amministrazione una comunicazione relativa alle Segnalazioni e alle indagini svolte nel periodo di riferimento.

In caso di Segnalazioni gravi o che richiedano interventi urgenti o della necessità di irrogare sanzioni, il Consiglio di Amministrazione dovrà esserne tempestivamente informato tramite specifica ed immediata comunicazione del Responsabile Whistleblowing.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, potrà in ogni caso ed in qualunque momento chiedere al Responsabile Whistleblowing informazioni ed aggiornamenti relativi alle Segnalazioni e all'andamento di eventuali indagini.

In caso di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001, o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e dei principi sanciti nel Codice Etico, il Responsabile Whistleblowing dovrà trasmettere immediatamente la Segnalazione all'OdV (salvo, ovviamente, coincidenza di ruolo).

3.2. Conflitto di interessi nella gestione delle segnalazioni

La Procedura è volta ad evitare che la gestione delle Segnalazioni venga affidata a persone che si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

Tale principio troverà applicazione anche qualora il conflitto di interesse si verifichi in una fase successiva, con l'immediata sostituzione delle persone coinvolte nella gestione delle Segnalazioni.

Al fine di svolgere le opportune verifiche ed indagini relative alle Segnalazioni, il Responsabile Whistleblowing opererà congiuntamente con le altre funzioni aziendali competenti coinvolte.

Nel caso in cui le funzioni aziendali competenti e il personale in esse inquadrato fossero coinvolti nella Segnalazione e pertanto in conflitto di interessi, il Responsabile Whistleblowing potrà rivolgersi al diretto superiore gerarchico delle stesse oppure al Chief Executive Officer.

Tutte le situazioni di conflitto di interesse devono essere dichiarate e riportate nella relazione finale, riepilogativa delle indagini e delle evidenze e eventuali criticità emerse.

4. Tutela del segnalante e del segnalato

	Celli S.p.A.	Rev. 0
Pag. 7 di 8	Gestione delle segnalazioni di whistleblowing	Data: 17/07/2024

4.1. Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza di tutte le Segnalazioni e dei loro contenuti, nonché l'identità del segnalante. L'obbligo di riservatezza è espressamente esteso anche a qualsiasi informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità del segnalante.

È altresì tutelata la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione.

Il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante previsti dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, a tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti, integra una violazione suscettibile di sanzione disciplinare.

4.2. Divieto di ritorsione

Non saranno tollerate minacce, ritorsioni, sanzioni o discriminazioni di alcun genere né nei confronti del segnalato né del segnalante o di chiunque altro sia stato coinvolto nella Segnalazione o nelle attività di indagine. L'adozione di misure discriminatorie comporta l'erogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso oltre all'invalidità, sul piano civile e giuslavoristico, del provvedimento adottato. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Le tutele sopra descritte non si applicano quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tale circostanza il segnalante incorre in provvedimenti disciplinari.

La Società si riserva quindi il diritto di adottare tutte le azioni che riterrà opportune nei confronti di chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti ritorsivi.

4.3. Misure di protezione

Le misure di protezione si applicano anche ai facilitatori (ossia le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che siano legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela, ai colleghi di lavoro che abbiano con il segnalante un rapporto abituale o ricorrente, agli enti di proprietà della persona segnalante, o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

4.4. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali dei segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, inclusi eventuali dati sensibili, acquisiti in occasione delle indagini, sarà effettuato nel pieno rispetto di quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Il Responsabile Whistleblowing sarà responsabile della corretta gestione delle Segnalazioni, nel pieno rispetto delle norme di legge e interne. Sotto la sua responsabilità, le operazioni di trattamento di tali dati potranno essere affidate a dipendenti debitamente nominati e formati per la corretta esecuzione della Procedura, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Responsabile Whistleblowing agli organi sociali e alle funzioni interne di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria, ai soli fini di attivazione delle procedure necessarie a garantire idonea tutela e/o sanzione disciplinare nei confronti dei soggetti coinvolti, laddove emerga la fondatezza o la falsità delle Violazioni segnalate. In taluni casi, i dati potranno altresì essere comunicati a soggetti esterni specializzati.

I documenti relativi alla Segnalazione saranno conservati dal Responsabile Whistleblowing, sia in formato cartaceo che elettronico, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

5. Sanzioni disciplinari

	Celli S.p.A.	Rev. 0
Pag. 8 di 8	Gestione delle segnalazioni di whistleblowing	Data: 17/07/2024

La violazione della presente Procedura costituisce illecito disciplinare, da cui può discendere l'applicazione di specifiche sanzioni.

Sono altresì soggetti a sanzione disciplinare coloro che hanno effettuato una Segnalazione o una denuncia non fondata su elementi concreti che consentivano di ritenere che le informazioni oggetto di segnalazione fossero vere; o che in relazione agli stessi hanno subito una condanna in primo grado per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero che in relazione agli stessi siano stati dichiarati civilmente responsabili.

A seguito delle verifiche effettuate successivamente alla ricezione di una Segnalazione, la Società si riserva il diritto di adottare tutte le azioni che riterrà opportune, oltre a specifiche sanzioni disciplinari, nei confronti dei soggetti responsabili degli illeciti e delle violazioni segnalate.