

REGOLAMENTO E PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (“Whistleblowing”) ADOTTATO da KRINO SRL: ed. 1 dd 26/1/2024, ed. 2 dd 16/4/2025 esclusivamente nella parte relativa alla denominazione sociale

- 1. DEFINIZIONI**
- 2. FINALITA’**
- 3. AMBITO DI APPLICAZIONE P.G.**
- 4. RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE**
- 5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO**
- 6. SOGGETTI COINVOLTI**
- 7. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**
- 8. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**
- 9. RISPETTO NORMATIVA IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

1 DEFINIZIONI

Società: KRINO SRL

Anac: Autorità nazionale anticorruzione, cui indirizzare con canale esterno la segnalazione.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.

Codice etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa, rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Il Codice etico si propone di fissare “standards” etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società, ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Destinatari del Codice etico: soci, componenti Organi Sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per e con la Società (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società, sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: commerciali esterni, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore della Società in forza di un rapporto contrattuale.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

D. Lgs. 231/01: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni.

D. Lgs. 24/23: il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n.24 relativo all’attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante “La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Destinatari del Modello: componenti Organi Sociali, la Società di revisione, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Gestore della segnalazione: persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato.

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale, quadri direttivi e dirigenti).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

OdV: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento.

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

Persona coinvolta: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in malafede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario della segnalazione. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Segnalazione interna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

Segnalazione esterna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.

Soggetti segnalanti: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Soggetti segnalati: i Destinatari della segnalazione che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti...) con cui la Società intrattenga una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma del D. Lgs. 231/2001.

Ufficio preposto: ufficio appositamente organizzato per la gestione Whistleblowing.

Valutatore soggetto, anche esterno alla Società, che esprime vaglio di ammissibilità/ricevibilità di una segnalazione - Whistleblowing.

2 FINALITÀ

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti nei seguenti settori/ambiti:

- i. violazioni del Modello 231, Codice Etico ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- ii. violazioni della normativa comunitaria in una gamma molto ampia di settori espressamente indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete, concorrenza).

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria, in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

3 AMBITO DI APPLICAZIONE

3.1. Ambito di applicazione oggettivo

La presente procedura si applica a ipotesi di condotte illecite rilevanti nei seguenti settori/ambiti:

- i. violazioni del Modello 231, Codice Etico ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- ii. violazioni della normativa comunitaria in una gamma molto ampia di settori espressamente indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete, concorrenza).

3.2. Ambito di applicazione soggettivo

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- componenti dell'OdV;
- componenti del Collegio dei revisori;
- dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della Società stessa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni alla Società operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per e con la Società (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici; consulenti; fornitori; clienti; potenziali fruitori dei servizi e dei benefici della Società).

4 RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società che, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in "formato elettronico" nel sito internet <https://www.krino.it/> e in "formato cartaceo" sulla bacheca aziendale.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

5 PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA

La presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, nonché sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

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

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

MISURE DI PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE

Per tutelare il segnalante e incentivare le segnalazioni, la normativa stabilisce che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo specifiche misure di protezione e limitazioni della responsabilità. Se il segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno da parte della Società, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Da tale presunzione, come detto, salvo prova contraria, ne discende che, in caso di segnalazione, talune fattispecie possano considerarsi ritorsioni. A seguire l'elenco:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità Giudiziaria.

Una volta provata la ritorsione, spetterà alla Società provare che il comportamento non era da intendersi legato alla segnalazione (inversione onere della prova).

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione.

Più in generale, la Società si prefigge lo scopo di arginare e scoraggiare le segnalazioni in “malafede”, censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante sarà irrogata, al ricorrere dei presupposti, una sanzione disciplinare.

NOMINA DEI GESTORI E VALUTATORI E IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

La gestione del canale di segnalazione è affidata all'ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.

L'elenco dei gestori è pubblicato sul sito aziendale e sulla bacheca aziendale e viene regolarmente aggiornato, in caso di modifiche.

TEMPI DI CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

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.

In caso di controversie, i dati potranno essere conservati per un periodo maggiore, coincidente con la durata della controversia stessa oltre al termine di prescrizione e/o decadenza.

6 SOGGETTI COINVOLTI

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- componenti dell'OdV;
- componenti del Collegio dei revisori;
- dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per e con la Società o che siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per e con la Società (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici; consulenti; fornitori; clienti; potenziali fruitori dei servizi e dei benefici della Società).

Inoltre, la disciplina si applica anche alle segnalazioni che riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali.

7 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La nuova disciplina prevista dal d. lgs 24/20223 si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le segnalazioni possono avere a oggetto:

- i) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto n. 231/2001 e violazioni dei modelli 231;
- ii) violazioni della normativa europea in materia di 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- iii) violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Sono escluse le contestazioni:

- i) legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- ii) in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- iii) relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società;
- violazioni del Codice etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni,
- violazioni delle disposizioni previste a tutela dell'ambiente;
- violazioni in materia di tutela della vita privata e violazione dei dati personali.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto 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.

8 PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo di **tre strumenti**:

- canali di segnalazione interni all'ente;
- canale esterno gestito dall'ANAC;
- divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La Società, sentite le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, ha attivato propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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.

Lo strumento prescelto è "Wall Breakers", accessibile all'indirizzo <https://krino.wallbreakers.it> offerto e gestito da Privacy Lab, adeguatamente nominato responsabile esterno per il trattamento dei dati.

8.1. Segnalazione interna

8.1.1. *Modalità di segnalazione*

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 7, ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità:

- **Segnalazione aperta o anonima** attraverso la piattaforma informatica dedicata "Whistleblowing" accessibile dal sito internet al seguente indirizzo web <https://krino.wallbreakers.it>;
- **Segnalazione aperta**, attraverso l'indirizzo di posta elettronica ufficio.personale@krino.it Società: KRINO SRL, Via Italia Unità, 21, 23876 Monticello LC;
- **Segnalazione aperta**, attraverso la linea telefonica dedicata in via esclusiva alla segnalazione *Whistleblowing*, mediante il numero telefonico 039 2740420, con la descrizione delle informazioni richieste; sarà a disposizione una segreteria telefonica su linea dedicata, messa a disposizione da Privacy Lab.

8.1.2. *Presupposti*

La gestione della segnalazione è affidata all'ufficio interno autonomo dedicato e con personale formato.

Il vaglio di ammissibilità e ricevibilità della segnalazione è rimesso ad un consulente esterno, individuato, ad oggi, in un soggetto incaricato da Privacy Lab, nominato responsabile esterno del trattamento, c.d. valutatore.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni anonime, che saranno quindi immediatamente archiviate.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate, possibilmente con allegazioni probatorie, anche documentali.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Per le segnalazioni *Whistleblowing* non effettuate attraverso la piattaforma Wall Breakers di Privacy Lab, è disponibile un facsimile di *Modulo segnalazione*, sia sulla bacheca aziendale, sia sul sito www.krino.it, riprodotto in calce alla presente.

8.1.3. Esame e Valutazione delle segnalazioni

L'Ufficio preposto alla ricezione della segnalazione, previa verifica del vaglio di ammissibilità e ricevibilità della segnalazione ad opera del valutatore, provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

All'esito di tale vaglio preliminare, laddove non ricorra alcuna delle suddette condizioni previste dal Dlvo 24/2023, l'Ufficio preposto archivia la segnalazione, poiché improcedibile.

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata in via diretta per i seguenti motivi: a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 7 del presente documento; b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità, ivi inclusa l'assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società; c) manifesta incompetenza per le questioni segnalate; d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione; e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite; f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dal presente Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio; g) sussistenza di violazioni di lieve entità. Nei casi di cui alle lett. d) e lett. f), l'Ufficio competente, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al segnalatore interlocuzioni con la persona segnalante, tenendo traccia dell'attività svolta e fornendo informazioni al segnalatore.

Ricevuta la segnalazione e ritenuta ammissibile e ricevibile, l'Ufficio dedicato incarica, a seconda della complessità e della natura della violazione prospettata, uno o più dei suoi componenti dello svolgimento diretto di tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

In funzione dell'oggetto della segnalazione, può anche avvalersi del supporto e della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, nonché di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

8.1.4. Fasi della procedura

Nello specifico, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- **Ricezione**: il gestore della segnalazione riceve le segnalazioni.

Entro **sette giorni** il segnalante riceve un avviso circa il ricevimento della segnalazione stessa e dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

- **Istruttoria ed accertamento:** il gestore o i gestori della segnalazione valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, anche se ritenuto necessario dell'OdV, ovvero delle strutture interne alla Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi da adottare.
- **Riscontro:** il gestore della segnalazione fornisce riscontro alla segnalazione **entro 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni nei suindicati settori ovvero si sia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, il gestore della segnalazione – eventualmente previo confronto con l'OdV – procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente ai soci, ai componenti degli Organi Sociali, all'Alta Direzione.

L'organo che ha ricevuto la segnalazione, inoltre, informa il segnalante – entro e non oltre tre mesi – o dell'archiviazione predisposta o che si intende predisporre; o della trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che si intende effettuare; o l'attività già svolta dall'ODV e dall'ufficio competente interno o che quest'ultimo intende svolgere.

Successivamente, laddove nell'arco temporale suddetto l'Ufficio Competente non abbia comunicato la determinazione definitiva sul seguito della segnalazione, ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso comunica alla persona segnalante l'esito finale della gestione della segnalazione, che può consistere nell'archiviazione diretta, nelle risultanze istruttorie dell'Ufficio competente o nella trasmissione alle Autorità competenti.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio alla segnalata, nonché ogni altra forma di abuso del presente istituto e strumento di segnalazione sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se

venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente volontà diffamatoria, nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari. Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il gestore della segnalazione è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali. I documenti in formato elettronico sono conservati sull'apposita piattaforma, ovvero in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute esclusivamente dal gestore della segnalazione ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il gestore della segnalazione si riserva – anche con l'ausilio dell'OdV – di archiviare le stesse anonimizzando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito gestore della segnalazione ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

8.1.5. Ritiro della segnalazione

Da ultimo, nell'ottica di privilegiare la volontà del segnalante, è sempre possibile per quest'ultimo ritirare la segnalazione mediante apposita comunicazione da trasmettere attraverso il canale originariamente prescelto per l'inoltro della stessa. In tale specifico caso, gli accertamenti eventualmente già avviati a seguito della segnalazione si arresteranno, salvo che si tratti di questioni procedibili d'ufficio.

8.2. Segnalazione esterna

8.2.1. Modalità di segnalazione

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC").

La segnalazione avviene in forma scritta, tramite piattaforma informatica accessibile da <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, od orale attraverso linee telefoniche o messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, con un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

8.2.2. Presupposti

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interno non è attivo o, anche se attivato, non è funzionante;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

8.2.3. Esame e Valutazione

Come per quelle interne, ANAC è chiamata a svolgere le seguenti attività: dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento; istruttoria; riscontro entro 3 o 6 mesi; comunicazione dell'esito finale.

Se la violazione non rientra nella propria competenza, la trasmette alle autorità giudiziaria o amministrativa competente, dandone contestuale avviso al segnalante.

DISPOSIZIONI COMUNI PER SEGNALAZIONI INTERNE ED ESTERNE.

Vi sono **disposizioni comuni** alle segnalazioni interne ed esterne, e segnatamente:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante;
- le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. In caso di controversie, i dati potranno essere conservati per un periodo maggiore, coincidente con la durata della controversia stessa oltre al termine di prescrizione e/o decadenza.

8.3. Divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica si vuole rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella stessa.

8.4. Tutele del segnalante e del segnalato

8.4.1. *Tutele del segnalante*

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito del gestore della segnalazione garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il gestore a responsabilità, anche disciplinare.

Le tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. Nel caso siano state commesse nel contesto lavorativo, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato
(c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge penale;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p., con ciò intendendosi fino alla conclusione delle indagini preliminari e nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata alla chiusura della fase istruttoria.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

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

forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili, anche così come specificate al punto 5 - Misure di Protezione e Divieto di Ritorsione -.

Limitazioni alla responsabilità

Il segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Facilitatore

Per facilitatore deve intendersi la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

La ratio della normativa è quella di proteggere i *whistleblowers* sia dalle ritorsioni dirette – quelle rivolte direttamente a loro, come ad esempio il licenziamento, il mobbing, la calunnia, ecc. –, sia dalle ritorsioni indirette – quelle destinate a persone fisiche o giuridiche diverse dai *whistleblowers*, come ad esempio le persone operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo che assistono i *whistleblowers* nel processo di segnalazione (i cosiddetti “facilitatori”), quelle contro i loro colleghi di lavoro o i loro parenti che sono in una relazione di lavoro con il loro datore di lavoro o il loro cliente o destinatario dei servizi, quelle verso enti di cui il whistleblower è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo, come l'annullamento della fornitura di servizi, l'inserimento in una lista nera o il boicottaggio.

Dunque, le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori, i colleghi e i parenti del segnalante e i soggetti giuridici collegati al segnalante.

8.4.2. Tutele del segnalato

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato all'Autorità giudiziaria e alle Forze dell'Ordine.

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in “malafede”, e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente procedura.

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell’ambito dell’istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

9 SANZIONI

ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni della nuova disciplina. In particolare, l’Autorità applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l’obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

10) RISPETTO NORMATIVA IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La Società KRINO SRL, in qualità di Titolare del trattamento, unitamente al responsabile esterno del trattamento e alle persone autorizzate a trattare i dati personali, si impegna a rispettare i seguenti principi fondamentali in materia di trattamento dei dati personali:

Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente
Raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce

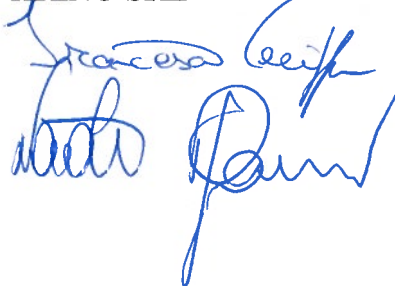
Assicurare che i dati siano esatti e aggiornati
Conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione. Non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, a meno che ciò non sia necessario per accertamenti in corso
Assicurare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personal, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentale
Effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati
Rispettare il principio della privacy by design e della privacy by default
Rendere ex ante ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi
Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento
Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione
Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante

La responsabilità in caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali ricade in capo al titolare del trattamento, laddove tale violazione sia commessa dalle persone autorizzate o dai responsabili del trattamento.

La responsabilità ricade in capo al responsabile del trattamento nel caso in cui la suddetta violazione è commessa da persone autorizzate da quest'ultimo.

Monticello Brianza, 18 luglio 2024

KRINO SRL



Modulo Segnalazione

Segnalazione della commissione o dei tentativi di commissione di uno dei seguenti illeciti: (i) violazioni del Modello 231, Codice Etico ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001; (ii) violazioni della normativa comunitaria in una gamma molto ampia di settori espressamente indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete, concorrenza).

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA)

Nome:

Cognome:

Unità Organizzativa:

Telefono:

E-Mail:

Data

Firma

Informativa privacy ai sensi dell'art. 13 Reg. Eur. 679/2016 (G.d.p.r.)

KRINO SRL, Via Italia Unita, 21, 23876 Monticello LC, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 G.D.P.R. rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati nel rispetto dei principi di cui al Reg. Eur. 679/2016, ossia correttezza, liceità, necessità, minimizzazione, limitazione delle finalità e della conservazione, trasparenza, esattezza, integrità e riservatezza, per la garanzia dei Suoi diritti e la salvaguardia della sua dignità umana e lavorativa.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei suoi dati appare facoltativo ed un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Ufficio preposto a gestire le segnalazioni o dell'OdV di KRINO. Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e la Società, mediante il proprio ufficio preposto e/o mediante il proprio OdV, si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "malafede".

Il Titolare ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'ufficio preposto e/o l'OdV sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione. Ai sensi del G.D.P.R., Lei potrà esercitare i seguenti diritti:

- Ottenere indicazione dell'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati.
- Ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente a KRINO SRL Via Italia Unita, 21, 23876 Monticello LC; ufficio.personale@krino.it

