



Titolo: Regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità - Whistleblowing

	Funzione Aziendale	Nome	Data	Firma
Stesura	Happacher	Andreas		
Cotrollo e approvazione				

INDICE

1. PREMESSA E APPLICAZIONE	3
2. GLOSSARIO	4
3. DEFINIZIONE DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING	4
4. SCOPO DEL REGOLAMENTO	4
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
7. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA DICHIARAZIONE	6
8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	7
9. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	8
10. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
11. ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
12. PROCEDURE COLLEGATE	10
13. ALLEGATI	10
ALLEGATO 1 – MODULO SEGNALAZIONE CONDOTTE ILLECITE	11



1. PREMESSA E APPLICAZIONE

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, ha esteso le tutele per il soggetto segnalante (il “Segnalante” o “Whistleblower”) anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsto ai sensi dall'articolo 6 del D.lgs.231/01.

Caravan Park Sexten HA srl (la “Società”) intende conformarsi alle suddette prescrizioni. La presente Procedura costituisce la formalizzazione delle regole condivise ed è stata redatta anche considerando quanto previsto dalla direttiva 2019/1937 (adottata a livello europeo e prevista in adozione per l'Italia nel 2021).

Deve essere ricordato che Caravan Park ha deciso per un servizio completamente interno all'azienda nell'attesa di trovare le migliori condizioni per una gestione esternalizzata. Il servizio interno comunque permette:

1. Reale tutela del Segnalante e possibilità di gestione delle eventuali ritorsioni
2. Informazione trasparente sul servizio (inserito come obbligo contrattuale)
3. Mantenimento delle segnalazioni anche a seguito di cambiamenti della struttura organizzativa

La Procedura di Whistleblowing è parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e disciplina la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela. Si applica, quindi, principalmente a dipendenti e/o collaboratori (il “Lavoratore”) della Società in quanto vuole definire regole chiare di tutela del Segnalante: divieto di ritorsione e allo stesso tempo divieto di segnalazioni non veritiere o delatorie.

Per quanto possibile tale Procedura viene utilizzata ed applicata per le segnalazioni degli altri destinatari (per esempio clienti e fornitori) e non si applica alla gestione dei reclami.



2. GLOSSARIO

Le abbreviazioni e definizioni utilizzate nella presente procedura sono le seguenti:

<i>HRD</i>	Direttore risorse umane
<i>CEO</i>	Amministratore unico
<i>DAW</i>	<i>Delegato Aziendale Whistleblowing</i>

3. DEFINIZIONE DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Con l'espressione *Whistleblower* si fa riferimento a un Lavoratore² della Società che segnala violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e delle sue attività.

La segnalazione (detta *whistleblowing*), in tale ottica, è una concreta manifestazione di senso civico, attraverso cui colui che denuncia (*whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse collettivo.

Il *whistleblowing*, quindi, è la Procedura che da una parte incentiva le segnalazioni e dall'altra tutela il Lavoratore denunciante.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente ed è pienamente coerente con la tensione costante al miglioramento qualitativo che caratterizza la Società.

4. SCOPO DEL REGOLAMENTO

Il presente documento intende dare precise indicazioni per fornire risposte certe sulle procedure e sulle misure adottate per la gestione della denuncia da parte del Segnalante individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso o l'utilizzo di questo importante strumento.

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo quello di proteggere e tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante in ogni fase (dalla ricezione della segnalazione alla sua successiva gestione e presa in carico).

² Il modello dei *whistleblowing* della Società si applica comunque a tutti i destinatari del Modello.



La Società, in questo modo, garantisce al meglio la riservatezza del Segnalante che si prende la responsabilità di ciò che segnala rivelando la propria identità e che agisce, quindi, con atteggiamento di apertura al confronto e alla focalizzazione di problemi che Caravan Park Sexten HA srl vuole sia una caratteristica aziendale con lo scopo del costante miglioramento dei Processi e modalità di lavoro.

Non rientra, nella fattispecie prevista dalla norma, quella del soggetto che, nell'inoltare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la *ratio* della norma è di assicurare la tutela del Segnalante, mantenendo riservata la sua identità nei confronti di terzi, solo nel caso di segnalazioni provenienti da persone individuabili e riconoscibili.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni sono riferibili a “condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro” e quindi, ricomprendono le notizie acquisite in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Per condotte illecite si intendono i comportamenti che non rispettano le prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/01, nel Modello, nel Codice Etico e negli altri documenti aziendali (per esempio Procedure e Regolamenti).

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ad assunzioni non trasparenti, a irregolarità contabili, a false dichiarazioni alle Autorità e agli Enti competenti o a violazioni delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il *Whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e dettagliate verifiche ed accertamenti per permettere una valutazione appropriata circa la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- a) **generalità del soggetto** che effettua la segnalazione, con indicazione della Funzione o Ruolo svolto nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;



- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come il Ruolo e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore o l'area di interesse, anche se recapitate con le modalità previste dal presente documento, sono prese in considerazione nell'ambito di questa procedura, con la consapevolezza che queste sono sempre meno efficaci e di difficile gestione, La valutazione delle azioni da svolgere per una segnalazione anonima è comunque demandata, in ogni caso, al delegato aziendale whistleblowing (DAW).

7. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA DICHIARAZIONE

La gestione e la verifica circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al DAW, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

La documentazione viene conservata a cura del DAW.

L'identità del Segnalante è nota solo a DAW.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, IL DAW, in relazione alla natura e alla gravità della violazione, provvederà:

- a) a presentare al legale rappresentante o all'organo amministrativo della Società la necessità di procedere con una eventuale denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al referente gerarchico dell'area di appartenenza dell'autore della violazione accertata;
- c) a coinvolgere HRD (vedi Codice Sanzionatorio) per i profili di responsabilità disciplinare e o contrattuale.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai sovra-menzionati soggetti terzi interni alla Società dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa oggetto di istruttoria, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il Segnalante.



Nel caso di trasmissione a soggetti terzi esterni sovra-menzionati la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratti di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento ne riconosce la tutela.

8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

a) Obblighi di riservatezza sull'identità e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del Segnalante è tutelata in tutte le fasi della Procedura, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale (nei casi di calunnia e diffamazione) o civile (nel caso di risarcimento danni) e delle ipotesi in cui non sia possibile mantenere l'anonimato per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, essa non può essere rivelata senza l'espresso consenso del Segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi sociali (es. Amministratore Unico, CDA, Collegio Sindacale ed altri).

La violazione della tutela di riservatezza del Segnalante, è fonte di responsabilità disciplinare. Nell'ambito del procedimento disciplinare in capo a chi ha commesso l'illecito, l'identità del Segnalante non può essere rivelata anche qualora 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.

b) Divieto di ritorsione e discriminazione

La Società tutela il Segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, sanzioni disciplinari, *mobbing*, licenziamento.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui Segnalante e denunciato siano entrambi Lavoratori della Società.

Il Lavoratore che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito: deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al DAW che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) ad HRD e/o CEO, o se ritenuto necessario al responsabile di riferimento di appartenenza del Lavoratore autore della presunta discriminazione, al fine di permettergli di valutare tempestivamente l'opportunità e la necessità di adottare atti o



provvedimenti idonei a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;

- b) al CEO qualora l'autore della ritorsione o discriminazione sia un soggetto apicale e potrebbe essere necessaria una sanzione eventualmente coinvolgendo anche il Collegio sindacale.

9. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Non è dovuta alcuna tutela del Segnalante nel caso in cui con la propria denuncia incorra in responsabilità penale (calunnia o diffamazione) e in responsabilità civile (risarcimento per fatto illecito).

Sono altresì forme di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti o la Società stessa, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura.

10. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione è indirizzata al DAW, anche utilizzando l'apposito modulo (Allegato 1 "Modulo segnalazione condotte illecite") reso disponibile dalla Società anche sul sito aziendale.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere con le dovute verifiche ed accertamenti per permettere una valutazione appropriata circa la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Risulta, comunque, indispensabile che la denuncia presentata dal Segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare, se possibile, inequivocabilmente gli autori della condotta illecita e i riferimenti, se presenti, di altri soggetti che possano contribuire a fornire un quadro il più completo possibile di quanto segnalato. In assenza di tali elementi sarà difficile valutare le azioni da intraprendere. La segnalazione viene inviata al DAW in due buste chiuse. La prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla copia del documento di riconoscimento. La seconda con la segnalazione vera e propria. In tal modo si avranno i dati del segnalante separati dalla segnalazione. Le due buste chiuse sono inserite a loro volta nella terza busta che chiusa viene consegnata al DAW che rilascerà ricevuta di consegna con luogo, data e firma di ricezione prima e nr. di protocollo dell'apposito registro.



Nella modalità di inoltro, l'identità del Segnalante sarà conosciuta **solo al DAW** (non appartenenti alla Società) che ne garantiranno la riservatezza secondo le indicazioni della presente Procedura. Come precedentemente ricordato, le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Il DAW prende in carico la segnalazione ed effettua personalmente le valutazioni del caso. Se indispensabile, richiede chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, avendo cura di tutelare i dati identificativi del Segnalante per tutta la durata del procedimento.

Il DAW, sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà comunque notizia al Segnalante. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione. La valutazione del DAW dovrà concludersi entro il termine di 90 giorni di calendario dalla ricezione della segnalazione.

Tutta la documentazione relativa all'istruttoria sarà archiviata a cura del DAW per un termine di 10 anni, a seguito del quale verranno eliminati con le modalità atte a garantire la riservatezza dei documenti, fatti salvi gli eventuali procedimenti in corso o passaggi di consegne ad altro DAW.

Il DAW provvede a rispondere, in ogni caso, entro la scadenza dei termini previsti per la conclusione dell'istruttoria.

È fondamentale segnalare che la presente Procedura non vuole ridurre nessuna facoltà del Lavoratore o di terzi di denunciare il fatto oggetto di segnalazione, anche alle Autorità competenti (per esempio Polizia o Carabinieri), nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili e fatta salva la responsabilità penale e civile di chi effettua la denuncia.



11. IL DELEGATO AZIENDALE

Il DAW nella gestione delle segnalazioni pervenute deve seguire quanto riportato dal Regolamento richiesto dai commi 2 bis, ter e quater dell'art.6 del D.lgs.231/01.

12. PROCEDURE COLLEGATE

La Procedura collegata alla presente è il Codice Sanzionatorio.

13. ALLEGATI

ALLEGATO 1. Modulo segnalazione condotte illecite



Allegato 1 – Modulo segnalazione condotte illecite



MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE DA PARTE DEI DIPENDENTI/COLLABORATORI

(c.d. whistleblower)

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
SEDE DI LAVORO	
E-MAIL/RECAPITO TELEFONICO (ai fini di garantire la riservatezza devono essere recapiti personali)	
SE LA SEGNALAZIONE È STATA già effettuata ad altri soggetti (ad esempio il responsabile di riferimento) indicare il nominativo del soggetto interessato; la data della segnalazione; l'esito della segnalazione.	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO\EVENTO	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
SOGGETTO/I CHE HA/HANNO COMMESSO IL FATTO (NOME, COGNOME, RUOLO AZIENDALE)	
EVENTUALI SOGGETTI ULTERIORI COINVOLTI (imprese, privati)	
MODALITA' CON CUI IL SEGNALANTE È VENUTO A CONOSCENZA DEL FATTO	
EVENTUALI ALTRI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUL FATTO\EVENTO (nome, cognome, eventuali recapiti, ruolo aziendali)	
DESCRIZIONE DEL FATTO\EVENTO (è possibile allegare documenti a corredo della segnalazione)	
INDICARE SE IL SEGNALANTE RICHIEDE DI ESSERE AGGIORNATO CIRCA LO SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE	