



**Consorzio
Agrario
Cremona**

Consorzio Agrario di Cremona Soc. Coop. A.r.l.
Via C. Monteverdi, 17 – 26100 Cremona

In vigore dal 17/12/2023

Policy informativa per la gestione delle
segnalazioni di irregolarità per il
Consorzio Agrario di Cremona



Indice

Premessa	pag. 3
1. Entrata in vigore del regolamento e pubblicità	pag. 3
2. Campo di applicazione del regolamento	pag. 3
3. Cosa segnalare	pag. 4
4. Come segnalare	pag. 5
5. Contenuto e identità del segnalante	pag. 5
6. Da chi e come vengono elaborate le segnalazioni	pag. 6
7. Comunicazione con i whistleblowers	pag. 7
8. Come vengono protetti i segnalatori contro le ritorsioni	pag. 8
9. Conservazione dei report delle segnalazioni e dei casi	pag. 10
10. Aggiornamento e revisione	pag. 11



Premessa

A seguito dell'approvazione e della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legislativo n. 24/2023 è stata data attuazione alla Direttiva UE n. 1937/2019 (c.d. "Direttiva Whistleblowing") che disciplina il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite in violazione di disposizioni europee e nazionali.

In ottemperanza a tali disposizioni il Consorzio Agrario di Cremona ha attivato un canale di segnalazione interno all'azienda affinché le violazioni evidenziate siano trattate con discrezione e riservatezza, garantendo la massima protezione e fornendo il feedback adeguato durante l'intero processo.

1. Entrata in vigore del regolamento e pubblicità

La policy entra in vigore il 17-12-2023, abrogando e sostituendo tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia.

Copia del regolamento, oltre ad essere affisso nella bacheca aziendale, è pubblicato sulla intranet aziendale.

2. Campo di applicazione del regolamento

La procedura è applicabile a tutti i soggetti che segnalano comportamenti irregolari e/o illeciti aziendali tramite gli appositi canali dedicati.

Tali soggetti possono essere: dipendenti, candidati, personale somministrato, collaboratori esterni, appaltatori e subappaltatori, consulenti esterni e tutti coloro che potrebbero essere potenzialmente minacciati da ritorsioni a danno dei loro interessi economici, lavorativi, professionali, di reputazione, etc. a fronte della segnalazione effettuata.

La tutela prevista dalla presente policy è garantita anche ai soggetti che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (facilitatori) ed ai soggetti terzi che hanno legami con il segnalante (colleghi o parenti) e che potrebbero subire ritorsioni.



3. Cosa segnalare

I suddetti soggetti possono attivare i relativi canali di segnalazione ogniqualvolta sospettino violazioni e/o irregolarità effettive o potenziali (intese come qualsiasi atto o omissione illegale e relativa all'azienda, o che vanifichi l'oggetto o lo scopo della legislazione, delle politiche aziendali e/o dei regolamenti interni), verificatesi o che si stiano verificando, accompagnate da tentativi di nasconderle.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano ipotesi di violazioni/irregolarità:

- concussione o corruzione
- frode, riciclaggio di denaro, furto o uso improprio di beni o fondi aziendali,
- conflitti di interessi non dichiarati o mal gestiti,
- comportamento anticoncorrenziale,
- insider trading o abusi di mercato,
- violazione delle sanzioni,
- irregolarità finanziarie,
- violazioni della privacy dei dati,
- negligenza grave, bullismo, discriminazione illecita, molestie sul posto di lavoro o sessuali,
- sprechi grossolani o cattiva gestione,
- pratiche di lavoro non sicure e altri problemi significativi relativi alla sicurezza o alla salute,
- schiavitù moderna e violazioni dei diritti umani,
- danni significativi all'ambiente,
- ritorsioni contro un informatore o un'altra persona protetta ai sensi di questa politica,
- qualsiasi altro comportamento non etico, in violazione delle politiche o procedure aziendali o illegale.



4. Come segnalare

Il segnalante deve utilizzare, in prima istanza, uno dei seguenti canali interni messi a disposizione dall'Azienda:

- piattaforma di segnalazione **GlobaLeaks (Cyberoo51 S.r.l.)**, accessibile tramite URL <https://whistleblowing.consorzioagrario.cr.it/#/> ;
- recapito telefonico dedicato - nr. **3357719479**.

Solo ed esclusivamente nei seguenti casi il segnalante può utilizzare i canali esterni predisposti dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione - www.anticorruzione.it):

- Il canale interno di segnalazione predisposto non è attivo o conforme alla normativa;
- Non abbia ricevuto alcun riscontro in seguito a una prima segnalazione interna;
- Ritenga che una segnalazione interna possa non essere efficace o che possa dare luogo a ritorsioni;
- Esista un fondato motivo per ritenere che la violazione rappresenti un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Solo ed esclusivamente nei seguenti casi il segnalante può divulgare pubblicamente o denunciare all'Autorità giudiziaria o contabile:

- Qualora non ci siano stati riscontri entro i termini stabiliti;
- Dopo una segnalazione interna e una esterna esista un fondato motivo per ritenere che la violazione rappresenti un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- Si ritiene che la segnalazione esterna possa dar luogo a ritorsioni o possa non essere efficace (es.: occultamento o distruzione di prove);
- Vi sia una presunta collusione tra l'autore della violazione e chi ha ricevuto la segnalazione.

Il personale incaricato è a disposizione per fornire supporto o consulenza sul processo di segnalazione delle irregolarità rilevate.



5. Contenuto e identità del segnalante

La segnalazione deve includere il maggior numero possibile di dettagli relativi alla violazione, qualsiasi prova a sostegno, nonché l'identità del soggetto segnalante.

Al fine di garantire l'anonimato del segnalatore, ogni informazione dalla quale se ne possa dedurre l'identità non è divulgabile ad alcun soggetto, salvo formale consenso del segnalante; eventuali tentativi non autorizzati di identificare un segnalante o una persona interessata non sono consentiti e saranno sanzionati disciplinarmente. Solo quando richiesto dalla legge la società è tenuta a rivelare l'identità del segnalante, informandolo prima di tale divulgazione.

6. Da chi e come vengono elaborate le segnalazioni

I canali di segnalazione interna della società e le relative segnalazioni pervenute sono gestiti da **Pierangelo Coviello** (nel prosieguo personale autorizzato).

Il personale autorizzato ha accesso diretto, libero e confidenziale con la Direzione della Società alla quale riferisce direttamente in merito all'andamento del sistema di gestione delle segnalazioni. Il personale autorizzato ha accesso diretto e illimitato alle risorse adeguate e necessarie per garantire l'imparzialità, l'integrità e la trasparenza del sistema di gestione delle segnalazioni e dei suoi processi.

L'elaborazione di una segnalazione si svolge nelle seguenti fasi, a seconda del contenuto della segnalazione e della sua natura:

- Ricevuto: la segnalazione è stata ricevuta dalla società;
- Triage iniziale: il contenuto del rapporto viene valutato ai fini della categorizzazione, adottando misure preliminari, assegnando priorità e definendo l'ulteriore trattamento. Se una segnalazione risulta falsa, infondata o non pertinente al processo previsto dalla normativa, il personale autorizzato procedere a dare risposta di respingimento dell'istanza accompagnata dalla relativa motivazione;
- Elaborato: è in corso la gestione della segnalazione, la valutazione dell'accuratezza dell'accusa, un'indagine interna o un'azione per il recupero delle fonti;
- In corso di indagine: l'accusa è oggetto di indagine;



- Chiuso: l'elaborazione della segnalazione è stata completata e la Società è in condizioni di decidere se:
 - astenersi dal procedere con alcuna ulteriore azione;
 - astenersi dall'effettuare indagini aggiuntive;
 - rinviare ad un altro processo da trattare;
 - ritenere l'indagine completata (indipendentemente dal fatto che la violazione sia confermata o meno).

La società si propone di elaborare le segnalazioni in modo tempestivo. Circostanze quali la complessità della violazione segnalata, priorità concorrenti e altri motivi impellenti possono richiedere un periodo prolungato per il completamento dell'elaborazione della segnalazione.

La società tratta le segnalazioni in modo confidenziale, imparziale e senza pregiudizio nei confronti del segnalante, di qualsiasi altra persona coinvolta o testimone della violazione segnalata.

Le persone interessate, cioè le persone indicate nelle denunce, beneficiano della presunzione di innocenza. Le rispettive relazioni potranno essere loro comunicate al momento opportuno. Qualsiasi indagine deve essere condotta in modo da preservare la riservatezza, per quanto possibile e appropriato, per garantire che le persone interessate non siano esposte a danni alla reputazione (le informazioni sono condivise in base alla stretta necessità di sapere).

7. Comunicazione con i whistleblowers

Dopo aver inoltrato una segnalazione, il segnalante riceverà riscontro della sua presa in carico entro e non oltre **sette giorni** dalla ricezione della stessa.

La conferma di ricevimento avviene attraverso la piattaforma, dando luogo alla creazione di un codice univoco (inseribile in uno spazio apposito nella home page del servizio di GlobalLeaks) che consente di accedere, anche in un secondo momento, alla propria segnalazione per poterne seguire l'evoluzione nel tempo.

Il personale autorizzato gestisce le comunicazioni con il segnalante e, ove necessario, richiede ulteriori informazioni/prove e fornisce feedback al segnalante.

Il riscontro di un primo esito è fornito entro 3 mesi dalla presentazione della segnalazione, che salgono a 6 se ricorrono giustificate e motivate ragioni. I feedback comprendono informazioni sull'azione prevista o intrapresa ed i relativi motivi.



Il feedback può essere limitato per evitare di compromettere eventuali indagini, procedimenti legali, nonché a causa di restrizioni normative; Se possibile vengono comunicate le ragioni del limitato riscontro, mentre l'esito finale viene sempre portato a conoscenza del segnalante.

8. Come vengono protetti i segnalatori contro le ritorsioni

Per ritorsione si intende qualsiasi atto o omissione minacciato, proposto o reale, diretto o indiretto, che si verifica in un contesto lavorativo, causa o può causare un danno ingiustificato al segnalante ed è motivato da segnalazioni interne o esterne o da divulgazione pubblica.

Di seguito, alcuni esempi di ritorsioni:

- sospensione, cassa integrazione, licenziamento o misure equivalenti;
- retrocessione o rifiuto di promozione;
- cambio di mansioni e/o della sede di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro;
- rifiuto della formazione;
- una valutazione negativa della prestazione o una referenza negativa del proprio lavoro;
- imposizione o amministrazione di qualsiasi misura disciplinare, rimprovero o altra sanzione, inclusa una sanzione pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo, isolamento;
- discriminazione, trattamento svantaggioso o ingiusto;
- rivelare l'identità del segnalante;
- mancata trasformazione del contratto di lavoro temporaneo in contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualora il lavoratore nutrisse legittime aspettative che gli sarebbe stato offerto un impiego a tempo indeterminato;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata del contratto di lavoro a tempo determinato;
- danno, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o perdita finanziaria, inclusa la perdita di affari e di reddito;
- inserimento nella lista nera sulla base di un accordo formale o informale di settore, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un lavoro futuro nel settore o nell'industria in generale;
- risoluzione anticipata o annullamento di un contratto per beni o servizi;
- annullamento di una licenza o permesso;
- rinvii psichiatrici o medici.



L'azienda non tollera alcun tipo di ritorsione e si adopera, in via preventiva, affinché queste non abbiano luogo.

Qualsiasi forma di ritorsione, comprese le minacce, è vietata e deve essere immediatamente segnalata. Tali segnalazioni possono essere inviate utilizzando un canale interno della società.

Chiunque sia coinvolto in ritorsioni sarà oggetto di provvedimenti interni e, ove previsto, esterni ai sensi della legislazione o dei regolamenti applicabili.

L'azione volta a gestire una violazione o un illecito da parte del segnalante, non correlata al suo ruolo nella denuncia, non è considerata ritorsione.

La società adotta tutte le misure per proteggere i segnalatori da ritorsioni.

Qualora sia accertato che si sta verificando o si è verificata una ritorsione, la società dovrà adottare misure per interrompere o contrastare tale condotta e supportare il segnalante, annullandone l'effetto negativo come ad esempio:

- reintegrare il segnalante nella stessa posizione o equivalente, con parità di retribuzione, responsabilità, posizione lavorativa e reputazione;
- agevolare un accesso equo alla promozione, alla formazione, alle opportunità, ai benefici e ai diritti;
- ritirare il contenzioso;
- svolgere un'azione risarcitoria per i danni subiti.

Successivamente alla segnalazione, il personale autorizzato effettua una valutazione del rischio di ritorsioni nei confronti del segnalante. A seconda delle probabili fonti di danno identificate attraverso la valutazione del rischio, il personale autorizzato attua strategie e azioni per prevenire ritorsioni o contenere comportamenti di ritorsione dei quali si riportano alcuni esempi:

- tutelare l'identità del segnalante;
- condividere le informazioni sulla base strettamente necessaria;
- comunicare regolarmente con il segnalante;
- fornire supporto emotivo, finanziario, legale o reputazionale durante tutto il processo;
- incoraggiare e rassicurare il segnalante sull'importanza di segnalare la violazione e adottare misure per favorire il suo benessere;
- modifica del luogo di lavoro o delle modalità di segnalazione;
- avvertire gli interessati o gli altri soggetti interessati che comportamenti di ritorsione o di violazione della riservatezza possono costituire illecito disciplinare.



Il personale autorizzato monitora i rischi nelle varie fasi del processo.

Le tutele previste da questa policy si applicano al segnalante anche nel caso in cui la violazione segnalata non sia comprovata, se il segnalante aveva ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni sulla violazione segnalata fossero vere al momento della segnalazione. Inoltre, gli informatori che hanno segnalato o divulgato pubblicamente informazioni su violazioni in forma anonima, ma che vengono successivamente identificati e subiscono ritorsioni, avranno diritto alla protezione prevista da questa politica.

Chiunque effettui consapevolmente false segnalazioni sarà soggetto ad azioni disciplinari e/o ad altre azioni legali.

9. Conservazione dei report delle segnalazioni e dei casi

Qualora la violazione segnalata non venga comprovata dal personale autorizzato e i relativi dati non siano richiesti dall'azienda per eventuali ulteriori procedimenti, la segnalazione e tutte le informazioni raccolte relative alla segnalazione e al suo trattamento verranno cancellate definitivamente entro 6 mesi dalla chiusura del caso.

Qualora la violazione segnalata sia comprovata, la segnalazione e tutte le informazioni raccolte in relazione alla segnalazione e al suo trattamento saranno conservate per il tempo necessario all'affermazione, all'esercizio o alla difesa dalle rispettive pretese legali.

In ogni caso, tutta la documentazione riguardante i casi segnalati non può essere conservata per più di 5 anni.



10. Aggiornamento e revisione

Tutti gli utenti possono proporre, quando ritenuto necessario, integrazioni motivate al presente Regolamento. Le proposte verranno esaminate dal Consorzio Agrario di Cremona.

La presente policy è soggetta a revisione con frequenza periodica anche in funzione dell'introduzione di nuovi strumenti di lavoro e/o informatici, dell'evoluzione tecnologica o di cambiamenti normativi.

La Direzione

Per presa visione:

data e luogo:

Il Collaboratore (nome e cognome):

.....