



PROCEDURA DI SEGNALAZIONE *WHISTLEBLOWING*

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

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 etico stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

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: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Comitato Guida: organo costituito ai sensi della UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di genere e *diversity inclusion*, deputato a monitorare che gli obiettivi delineati dalla certificazione siano rispettati dall'impresa.

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda 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 società 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 Codice etico: soci, componenti Organi Sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per CIRFOOD o con CIRFOOD (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello 231: componenti Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per CIRFOOD 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 un soggetto 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; dirigenti).

Modello 231/ MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

O.d.V. o Organismo di Vigilanza: 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 231 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 al soggetto 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 soggetto segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

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

Segnalazione riservata: quando l'identità del soggetto segnalante non è esplicitata.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a uno o più soggetti segnalati. 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;

Società: CIRFOOD s.c.

Soggetti segnalanti (Whistleblower): persone fisiche che effettuano la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Possono effettuare la segnalazione anche i soggetti terzi (quali ad es. fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.....);

Soggetti segnalati: 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 di CIRFOOD, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti, collaboratori, ecc...) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

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, sull'identità del soggetto segnalato e del soggetto 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 del soggetto segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso soggetto 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 soggetto segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del soggetto segnalante.

MISURE DI PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE

Per tutelare il soggetto segnalante e incentivare le segnalazioni, la normativa applicabile stabilisce che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo specifiche misure di protezione e limitazioni della responsabilità.

Se il soggetto segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, 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 ne discende che, in caso di segnalazione, talune fattispecie possano considerarsi ritorsioni (es. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; etc.). Per l'elenco completo dei comportamenti ritenuti ritorsivi si fa espresso rinvio all'art. 17 del d.lgs. 24 del 2023 "Protezione delle persone che segnalano violazioni Whistleblowing".

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 garantisce adeguata protezione dalle 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 del soggetto 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 al soggetto segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

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 a una persona o a un 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.

CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sull’istruttoria 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.

Laddove la segnalazione presenti profili di interesse ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, la stessa è conservata per un periodo di dieci anni, in aderenza agli adempimenti in materia civile e penale di conservazione della documentazione. Laddove la segnalazione sia rilevante ai fini processuali, la stessa sarà conservata secondo le tempistiche necessarie per svolgere l’esercizio dei diritti in sede processuale.

LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE – WHISTLEBLOWING

CIRFOOD s.c. ha elaborato e adottato la Procedura di segnalazione - *Whistleblowing* per:

- promuovere all’interno del gruppo CIRFOOD la cultura dello *Speak up*, cioè la libertà di interpellare, in ottica di confronto, colleghi e/o superiori gerarchici nel caso in cui si ritenga opportuno o necessario manifestare dubbi o preoccupazioni, esporre problemi, formulare proposte e idee o, in generale, esprimere opinioni per migliorare il lavoro all’interno dell’organizzazione;
- disciplinare il *whistleblowing*, cioè lo strumento attraverso il quale i dipendenti di un’organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi un possibile reato, illecito o qualunque condotta irregolare, in violazione di regolamenti o politiche aziendali, commessa da altri soggetti appartenenti all’organizzazione;

- prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno di CIRFOOD, e delle Società controllate, attraverso un sistema di tutela del segnalante;
- fornire uno strumento di segnalazione accessibile al fine di coinvolgere, non solo i dipendenti, ma anche di *stakeholders*, i fornitori, i clienti nell'attività di contrasto alle condotte non conformi alla legge o in violazione dei regolamenti aziendali.

PERCHÉ PER CIRFOOD S.C. È IMPORTANTE LA CULTURA DELLO *SPEAK UP* E IL *WHISTLEBLOWING*

CIRFOOD s.c. si impegna ogni giorno ad agire con onestà e integrità, nel rispetto della legge e dei Principi espressi nel Codice etico.

Ciononostante, potrebbe accadere che alcuni comportamenti risultino in contrasto con la legge, con il Codice etico e/o con il Modello organizzativo, ovvero con altri regolamenti o *policy* aziendali.

Normalmente sono i dipendenti (intesi in senso ampio, apicali e subordinati) di CIRFOOD s.c. le prime persone che vengono a conoscenza di un'eventuale situazione di rischio e, pertanto, anche le prime persone in grado di intervenire confrontandosi quanto prima con chi sta per tenere il comportamento irregolare al fine di interromperlo (*speak up*) o segnalando tempestivamente la situazione di rischio prima che possano realizzarsi danni (*whistleblowing*).

CIRFOOD s.c. apprezza molto la collaborazione di chi segnala eventuali violazioni, chiedendo che venga valutato l'oggetto della segnalazione. Per questo motivo CIRFOOD s.c. tutela i dipendenti che si siano confrontati tra di loro o abbiano effettuato una segnalazione.

Chi segnala una sospetta irregolarità non può subire alcuna conseguenza negativa, salva l'ipotesi in cui la segnalazione sia infondata ed effettuata in mala fede. CIRFOOD s.c. non tollera, infatti, alcuna forma di ritorsione contro i suoi dipendenti a causa della segnalazione effettuata.

CIRFOOD s.c. è convinta che sul luogo di lavoro sia importante creare un clima aperto, sicuro e trasparente, in cui ognuno possa confrontarsi e segnalare un'eventuale problematica sapendo di non essere per ciò visto con sospetto. Contribuire alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità significa, infatti, contribuire alla diffusione di un senso di partecipazione e appartenenza all'interno di CIRFOOD s.c. e, così, alla pronta individuazione e all'efficace contrasto di possibili irregolarità.

PER CHI SEGNALE: COME E QUANDO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

1. CHI PUÒ SEGNALARE

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- ex dipendenti che abbiano comunque operato sulla base di rapporti anche diversi dal lavoro subordinato;
- collaboratori, liberi professionisti, consulenti;
- tirocinanti, stagisti, volontari;
- persone con funzione di amministrazione e controllo;
- membri di organi sociali;
- clienti;
- soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la società, in maniera stabile (ad es. fornitori; business partner).

Nell'ottica di favorire le segnalazioni, si prevede che anche soggetti terzi. Come clienti, fornitori e distributori, possano effettuare segnalazioni. Ciò rappresenta un ampliamento facoltativo del perimetro dei soggetti richiamati nell'ambito del D.lgs. n. 24/2023.

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.

2. QUANDO PUOI SEGNALARE E A CHI

La nuova disciplina prevista dal d.lgs 24/2023 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:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto n. 231/2001 e violazioni del modello 231;

- la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice etico, dell'*Anti-Corruption Code*, del Codice di condotta *Antitrust*;
- illeciti amministrativi, contabili, civili nonché 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;
- violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Sono invece escluse le contestazioni:

- legate a un interesse personale del soggetto segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;

A titolo esemplificativo si esplicitano le principali violazioni che possono essere oggetto di segnalazione:

Violazioni del d.lgs. 231 del 2001:

- Delitti commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione (es. truffa aggravata ai danni dello Stato, malversazione a danno dello Stato, corruzione, concussione, istigazione alla corruzione ecc..);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (es. accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici, danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici ecc..);
- Delitti di criminalità organizzata (es. associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso, scambio elettorale politico mafioso ecc..);
- Delitti di falsità in monete in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio (es. turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, illecita concorrenza con minaccia e violenza ecc..);
- Reati societari (es. false comunicazioni sociali, illegale ripartizione degli utili e riserve, omessa comunicazione del conflitto di interessi, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione tra privati ecc..);
- Delitti colposi commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (es. lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e per la tutela della salute sul lavoro, omicidio commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e per la tutela della salute sul lavoro);
- Delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;

- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati ambientali.

Frode ai danni di CIRFOOD:

- Furto o appropriazione indebita di denaro o altri beni della Società.

Violazioni del Modello Organizzativo 231 o del Codice Etico della Società, a titolo di esempio:

- Partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da enti pubblici;
- Partecipazione a gare pubbliche mediante la costituzione di un ATI;
- Gestione dell'erogazione del servizio;
- Procedura di approvazione delle richieste di sponsorizzazione ed elargizione.

Violazione al Sistema di Gestione e di Responsabilità Sociale SA 8000 e alla norma Uni/PdR 125/2022:

- Discriminazioni, maltrattamenti e sfruttamento nei luoghi di lavoro.

Violazioni *Antitrust* e violazione al Condotta *Antitrust*:

- Intese restrittive della concorrenza;
- Pratiche concordate;
- Abuso di posizione dominante;
- Violazione della procedura di partecipazione a gare d'appalto con ATI;
- Altre violazioni del Codice di condotta *Antitrust*.

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.

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.

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.

Sebbene la società, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

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 segnalate, a tutela del denunciato.

Ricordati, infatti, che la segnalazione riguarda le sole situazioni in cui tu agisci a tutela di un interesse non personalistico, in quanto il fatto segnalato attiene a pericoli o rischi che minacciano CIRFOOD s.c. nel suo complesso, te, i tuoi colleghi, i terzi, i soci o, in via generale, la collettività.

3. DOVE PUOI SEGNALARE

Qualora un soggetto intenda procedere con una segnalazione, ha la possibilità di seguire diversi canali:

- Segnalazione aperta, riservata o anonima attraverso la **piattaforma informatica** dedicata “Whistleblowing” accessibile dal sito internet al seguente indirizzo web <https://cirfood.whistleblowing.cloud/#/>, e compilando le informazioni richieste ai fini dell’inoltro della segnalazione;
- Segnalazione aperta, riservata o anonima, attraverso la **segreteria telefonica** dedicata in via esclusiva alla segnalazione Whistleblowing, mediante il numero telefonico 0522530498, con la descrizione delle informazioni richieste;

Soltanto le segnalazioni prevenute attraverso le anzidette due modalità potranno godere delle tutele di cui al d.lgs. n. 24/2023.

Qualora una segnalazione abbia ad oggetto aspetti che riguardino direttamente il d.lgs. 231/2001, è altresì possibile, relativamente a CIRFOOD s.c. e alle altre società del Gruppo che si sono dotate di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione, rivolgersi direttamente al relativo Organismo di Vigilanza. A tal proposito, sono infatti da tempo istituiti specifici canali **email** o di **posta ordinaria** idonei a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante. Più precisamente, è possibile trasmettere la segnalazione ai soggetti preposti inviando una comunicazione a mezzo e-mail direttamente all’Organismo di Vigilanza ovvero a mezzo posta ai seguenti indirizzi:

per quanto riguarda l'Organismo di Vigilanza di CIRFOOD

- per posta al seguente indirizzo: CIRFOOD s.c. - Organismo di Vigilanza, via Nobel 19, 42124 - Reggio Emilia;
- per e-mail all'indirizzo mail-vigilanza@cirfood.com

per quanto riguarda l'Organismo di Vigilanza di A.R.CO.

- per posta al seguente indirizzo: via Bruno Buozzi 109, 20089, Rozzano Milano
- per e-mail all'indirizzo organismovigilanza.arco@cirfood.com

per quanto riguarda l'Organismo di Vigilanza di CIRFOOD Retail

- per posta al seguente indirizzo: CIRFOOD Retail S.r.l. - Organismo di Vigilanza, via Nobel 19, 42124 - Reggio Emilia;
- per e-mail all'indirizzo mail-vigilanza.retail@cirfood.com

per quanto riguarda l'Organismo di Vigilanza di Valyouness

- per posta al seguente indirizzo: Valyouness S.r.l. - Organismo di Vigilanza, via Nobel 19, 42124 - Reggio Emilia;
- per e-mail all'indirizzo mail-vigilanza.valyouness@cirfood.com

Inoltre, si precisa che qualunque comunicazione avente ad oggetto una violazione di sicurezza che comporti accidentalmente o in modo illecito la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati dal Gruppo CIRFOOD (c.d. data breach), deve essere inviata direttamente all'attenzione del Presidio Privacy di CIRFOOD s.c. tramite e-mail all'indirizzo privacy@cirfood.com o a mezzo raccomandata AR all'indirizzo Via A. B. Nobel 19, Reggio Emilia.

4. COME DEVI SEGNALARE

CIRFOOD s.c. ti raccomanda di fornire, nella segnalazione, elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, CIRFOOD s.c. ti raccomanda di inserire nella segnalazione i seguenti elementi:

- le tue generalità, con l'indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società.
- una chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui è stato commesso il fatto segnalato;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto segnalato (es.: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività, ecc.);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

CIRFOOD s.c. ti ricorda che vengono prese in carico e successivamente valutate solamente le segnalazioni:

- recapitate tramite le modalità previste al punto 3;
- adeguatamente circostanziate, in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (es.: indicazione di nomi e qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.).

Puoi comunque effettuare una segnalazione anonima, ossia priva degli elementi che consentono di identificarti. In questo caso è, però, opportuno che tu sappia che:

- la segnalazione potrebbe comportare per CIRFOOD s.c. maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato mantenere i contatti con te e chiedere, ove necessario, la tua collaborazione, nonché fornirti un *feedback* sull'andamento della verifica della segnalazione;
- il ricevente farebbe fatica, in assenza di dati che possano aiutare a determinare la tua identità, a porre in essere tutte le tutele previste per i casi di segnalazione.

In caso di segnalazione anonima, con l'invio della medesima verrà rilasciato un codice cifrato, non tracciabile, necessario per permettere un nuovo accesso alla segnalazione da parte del segnalante. Il segnalante potrà ricevere in questo modo un puntuale riscontro alla segnalazione inviata e dare avvio ad uno scambio di informazioni, con il soggetto preposto alla ricezione della segnalazione, anche in forma anonima. La piattaforma prevede inoltre la possibilità di allegare, in qualunque momento, la documentazione a sostegno della segnalazione.

PER CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE: COSA ACCADE DOPO LA SEGNALAZIONE

1. I NOSTRI COMPITI E POTERI

Le segnalazioni in materia di whistleblowing effettuate tramite la piattaforma informatica ovvero la segreteria telefonica saranno prese in carico da un soggetto terzo esterno alla società – in modo da garantire la massima tutela per il segnalante – che può anche avvalersi del supporto e della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, ovvero di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

Saranno prese in carico dal Gestore della segnalazione anche le segnalazioni anonime in materia di SA8000 e Uni/PdR 125/2022 sebbene dette segnalazioni non sia soggette alle tutele di cui al d.lgs. n. 24/2023.

Le segnalazioni in materia di d.lgs. n. 231/2001 inviate a mezzo email ovvero posta ordinaria saranno prese in carico direttamente dall'Organismo di Vigilanza.

Parimenti, le segnalazioni in materia di privacy inviate a mezzo email ovvero posta ordinaria saranno prese in carico direttamente dal Presidio Privacy.

Nello specifico, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono:

- **ricezione**: il gestore della segnalazione riceve le segnalazioni. Entro **sette giorni** il soggetto segnalante deve ricevere un avviso circa il ricevimento della segnalazione stessa ed il gestore della segnalazione deve dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- **istruttoria ed accertamento**: il gestore della segnalazione valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della 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 sul Modello 231.
- **riscontro**: il gestore della segnalazione fornisce riscontro al soggetto segnalante **entro 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione.

Il Gestore della segnalazione coinvolgerà il Comitato Guida per l'istruttoria in ordine alle segnalazioni in materia di Uni/PdR 125:2022 e SA8000.

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'O.d.V. o con altro soggetto ritenuto competente – procede

senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente, al CdA e al Collegio Sindacale.

Il gestore della segnalazione, inoltre, informa il soggetto segnalante – entro e non oltre tre mesi – sugli sviluppi del procedimento di analisi/valutazione *Whistleblowing* tenendo conto dell’obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del soggetto 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 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’O.d.V. – di archiviare le stesse cancellando 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.

2. TUTELE PER IL SEGNALENTE

In relazione alle segnalazioni contemplate dal d.lgs. n. 24/2023, 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 soggetto 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, ed eventualmente dei soggetti coinvolti, 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.

Le tutele sono concesse quando il soggetto 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.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del soggetto segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso a soggetti diversi da quelli coinvolti nella gestione della segnalazione e comunque questi ultimi 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 soggetto segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.);

Facilitatore

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

Il D. Lgs. 24/23 mira a 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 soggetti segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori, i colleghi e i parenti del soggetto segnalante e i soggetti giuridici collegati al soggetto segnalante.

3. TUTELE PER IL SEGNALATO

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del soggetto 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 soggetto segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto segnalante in "mala fede", 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.

PER CHI SEGNALE, PER CHI VIENE SEGNALATO E PER CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE: SISTEMA DISCIPLINARE

1. SANZIONI

CIRFOOD s.c. prevede specifiche sanzioni disciplinari non solo per il segnalato in caso di conferma del fatto segnalato, ma anche per chi agisca in violazione della procedura di segnalazione.

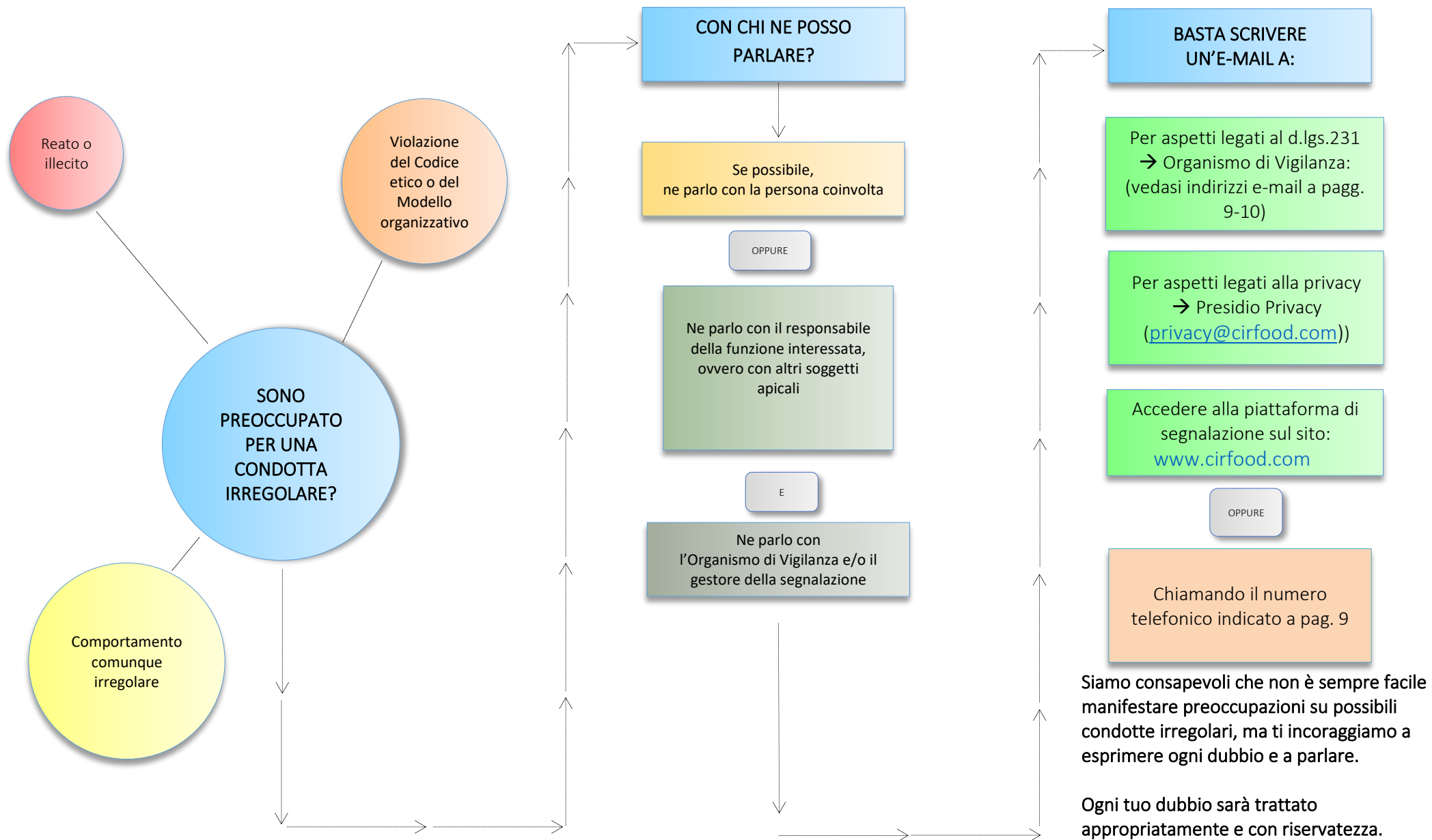
In particolare, come previsto dalla parte speciale “D” del Modello 231, le sanzioni disciplinari sono previste:

- nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell’attività di indagine svolta dai soggetti destinatari della segnalazione;
- in caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte di lavoratori – apicali e subordinati – nei confronti del segnalante;
- nel caso in cui i soggetti preposti a ricevere la segnalazione non verifichino quanto riportato dal segnalante;
- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione della segnalazione.

Per la puntuale disamina delle sanzioni applicabili e dei soggetti destinatari si rinvia alla parte speciale “D” del Modello 231.

Resta fermo il diritto di *CIRFOOD* s.c. di adire le autorità competenti – penali e civili – nel caso in cui rilevi che l’evento segnalato presenta tutte le caratteristiche di un reato o di un illecito civile.

Inoltre, ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni della nuova disciplina. In particolare, l’Autorità applica le sanzioni amministrative pecuniarie da 500 a 2.500 euro nei confronti del soggetto segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.



INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

DEI SOGGETTI CHE EFFETTUANO SEGNALAZIONI

AI SENSI DELLA LEGGE 179/2017 E DEL D.LGS. 24/2023 (WHISTLEBLOWING)

La presente informativa è stata elaborata ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati" e del D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018.

Titolare del trattamento e Data Protection Officer

Il Titolare del trattamento dei Suoi dati personali è CIRFOOD s.c. con sede legale in Reggio Emilia alla via A. B. Nobel n. 19. Lei può contattare il Titolare:

- telefonicamente al numero 0522 53011
- via e-mail all'indirizzo privacy@cirfood.com
- via PEC all'indirizzo presidenza@cert.cirfood.com

Lei può contattare il DPO, Avv. Silvia Stefanelli con studio in Bologna:

- telefonicamente al numero 051 520315
- via e-mail all'indirizzo privacy@cirfood.com

DATI PERSONALI TRATTATI

Quali dati?

Dati di contatto (quali cognome, nome, telefono, mail, codice fiscale) luogo di lavoro, qualifica e ruolo, eventuali dati personali contenuti nella segnalazione da Lei effettuata.

Finalità del trattamento

I Suoi dati verranno trattati esclusivamente al fine di gestire la segnalazione da Lei effettuata e verificare le informazioni ivi contenute.

Il trattamento dei Suoi dati è legittimo in quanto necessario al fine di dare corso alla segnalazione da Lei effettuata nonché agli obblighi in tema di whistleblowing introdotti dalla Legge 179/2017 e dal D.Lgs. 24/2023.

Modalità del trattamento

I dati saranno trattati sia con strumenti/supporti cartacei che elettronici/informatici/telematici, nel pieno rispetto delle norme di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la sua riservatezza.

Destinatari dei dati

I Suoi dati personali vengono trattati da soggetti appositamente autorizzati ed incaricati dal Titolare di ricevere le segnalazioni. Più precisamente, le segnalazioni vengono automaticamente indirizzate a:

- i. Studio Legale Giulio Garuti, con sede in Modena alla via Prampolini, 85 (tutte le segnalazioni);
- ii. Presidio Privacy del Gruppo CIRFOOD (solo le segnalazioni in materia di privacy);
- iii. il DPO nominato (solo le segnalazioni in materia di privacy).

I destinatari valuteranno se coinvolgere ulteriori funzioni aziendali e/o professionisti e consulenti esterni per la gestione della detta segnalazione.

I Suoi dati potrebbero inoltre essere comunicati a soggetti terzi incaricati di eseguire indagini o all'Autorità Giudiziaria.

In ogni caso, i Suoi dati non vengono trasferiti al di fuori dell'Unione Europea.

Periodo di conservazione dei dati

Le segnalazioni ed i dati personali inerenti sono conservati per un periodo massimo di 10 anni e poi cancellate, tranne nell'ipotesi in cui i dati debbano essere messi a disposizione dell'Autorità Giudiziaria o si sia comunque instaurato un procedimento giudiziale.

Diritti dell'interessato

Lei ha i seguenti diritti:

- Diritto di accesso ai dati: diritto di ottenere dal Titolare la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che La riguardano e in tal caso, di ottenere l'accesso ai Suoi dati personali – e una copia degli stessi – e di ricevere informazioni relative al trattamento;
- Diritto di rettifica dei dati: diritto di ottenere dal titolare del trattamento la rettifica dei dati personali inesatti che La riguardano senza ingiustificato ritardo e l'integrazione dei dati personali incompleti, anche fornendo una dichiarazione integrativa.
- Diritto alla cancellazione dei dati: diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che La riguardano senza ingiustificato ritardo se sussiste uno dei motivi seguenti:
 - i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
 - l'interessato si oppone al trattamento e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento;
 - i dati personali sono stati trattati illecitamente;
 - i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale a cui è soggetto il Titolare;
 - i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione.
- Diritto di limitazione del trattamento: diritto di ottenere dal Titolare la limitazione del trattamento quando ricorre una delle seguenti ipotesi:

- Lei contesta l'esattezza dei dati personali, per il periodo necessario al Titolare per verificare l'esattezza di tali dati personali;
 - il trattamento è illecito e Lei si oppone alla cancellazione dei dati personali e chiede invece che ne sia limitato l'utilizzo;
 - benché il Titolare non ne abbia più bisogno ai fini del trattamento, i dati personali sono necessari a Lei per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria;
 - Lei si è opposto al trattamento in attesa della verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del titolare del trattamento rispetto ai Suoi.
- Diritto alla portabilità dei dati: diritto di ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che La riguardano forniti al Titolare e di trasmettere tali dati a un altro titolare del trattamento qualora il trattamento si basi sul consenso o sul contratto e sia effettuato con mezzi automatizzati.
 - Diritto di opposizione al trattamento: diritto di opporsi al trattamento effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri o sulla base del legittimo interesse del titolare o di terzi, nonché il diritto di opporsi al trattamento dei dati personali che La riguardano effettuato per finalità di marketing diretto, compresa la profilazione nella misura in cui sia connessa a tale marketing diretto.
 - Diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che La riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla Sua persona.

Potrà esercitare i Suoi diritti inviando una richiesta all'indirizzo e-mail del Titolare privacy@cirfood.com. Il Titolare Le risponderà il prima possibile e, in ogni caso, non oltre 30 giorni dalla Sua richiesta.

RECLAMO

Qualora Lei desideri proporre un reclamo in merito alle modalità attraverso cui i Suoi Dati sono trattati ovvero in merito alla gestione di un reclamo da Lei proposto, Lei ha il diritto di presentare un'istanza direttamente all'Autorità di controllo.