

Procedura di segnalazione di violazioni di normative nazionali e dell'Unione Europea



(D. Lgs. 24/2023 di attuazione della DIR UE 2019/1937)

INDICE DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	MOTIVAZIONE	TIPO DI MODIFICHE
00	Agosto 2024	Adeguamento disciplina D. Lgs. 24/2023	Adozione Procedura

Sommario

1. Scopo della Procedura di segnalazione	4
2. Oggetto delle segnalazioni	4
2.1 Cosa può essere segnalato	4
2.2 Cosa NON può essere segnalato	5
3. I soggetti che possono effettuare segnalazioni	6
4. Caratteristiche che deve possedere la segnalazione per essere esaminata	6
5. Modalità di segnalazione	7
5.1 I canali di segnalazione interna adottati da CAE S.p.A.	7
5.2 Segnalazione esterna	8
5.2.1 Segnalazione esterna presso ANAC	8
5.2.2 Divulgazione pubblica	8
6. Trattazione della segnalazione	9
6.1 Ricezione della segnalazione	9
6.2 Valutazione di procedibilità e ammissibilità	9
6.3 Fase istruttoria	10
6.3.1 Accertamento della fondatezza della segnalazione	10
6.3.2 Eventuale coinvolgimento di ulteriori soggetti nell'approfondimento delle segnalazioni	10
6.3.3 Esito della fase istruttoria	10
6.4 Riscontro al segnalante	11
6.5 Ipotesi di conflitto di interessi del Referente Whistleblowing	11
7. Le forme di tutela previste in applicazione della disciplina "Whistleblowing"	12
7.1 Soggetti ai quali sono riconosciute le tutele	12
7.2 Tutela della riservatezza	12
7.3 Tutela contro le ritorsioni	13



7.4 Limitazioni di responsabilità per il segnalante	15
7.5 Divieto di rinunce e transazioni	16
8. Conservazione e archiviazione	16
9. Segnalazioni anonime e loro trattazione	16

1. Scopo della Procedura di segnalazione

CAE S.p.A. (di seguito anche “CAE” o “la Società”), con sede a San Lazzaro di Savena (BO), Via Colunga 20, C.F. e P. IVA: 01121590374, ha adottato la presente Procedura in adempimento a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, di attuazione della direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (c.d. “*whistleblowing*”).

La presente Procedura ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema adottato da CAE S.p.A. per la segnalazione delle violazioni, come di seguito definite, di cui il segnalante (c.d. “*whistleblower*”), sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell’ambito del contesto lavorativo con CAE S.p.A., nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante.

La Procedura si pone i seguenti obiettivi:

- *fornire ai potenziali segnalanti le indicazioni per effettuare le segnalazioni di illeciti tramite i canali adottati da CAE S.p.A.;*
- *descrivere le modalità attraverso le quali CAE S.p.A. gestirà le segnalazioni ricevute;*
- *favorire l’emersione di illeciti attraverso le tutele di riservatezza e protezione garantite alle persone segnalanti.*

Tale Procedura verrà pubblicata - eventualmente in forma riassuntiva - da CAE S.p.A. sia nella bacheca aziendale (per il personale interno) sia nella sezione dedicata al whistleblowing sul sito internet della Società.

2. Oggetto delle segnalazioni

Oggetto di segnalazione sono **le informazioni, compresi i fondati sospetti, sulle violazioni specificate successivamente al paragrafo 2.1 che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di CAE S.p.A., commesse nell’ambito dell’organizzazione di CAE, con cui il segnalante intrattiene un rapporto giuridico qualificato** (definito al successivo par. 3): **esse devono, infatti, riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo** (la nozione di “contesto lavorativo” va intesa in senso ampio, dovendosi ricomprendere non solo dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con CAE S.p.A., es. consulenti, volontari, azionisti, tirocinanti, ecc.).

Qualunque segnalazione con oggetto non avente le suddette caratteristiche sarà giudicata come improcedibile ed archiviata.

2.1 Cosa può essere segnalato

CAE S.p.A. rientra nella previsione applicativa di cui all’art. 3, c. 2, lett. B) del D. Lgs. 24/2023. Pertanto, tramite il sistema di segnalazione adottato da CAE e regolato dalla presente Procedura, possono essere segnalate:

1. **CONDOTTE POSTE IN ESSERE IN VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 DI CAE S.P.A.**, quali (a titolo esemplificativo e non esaustivo):
 - ***violazioni delle misure organizzative di contenimento del rischio presenti nel Modello 231;***

- **condotte che potrebbero costituire potenzialmente un reato presupposto della responsabilità ex D. Lgs. 231/01;**
- **violazioni del Codice Etico;**
- **violazioni di istruzioni operative, procedure o atti organizzativi adottati nell'ambito del Modello 231.**

2. VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA EUROPEA

In tale categoria rientrano:

- **Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'allegato 1 al D. Lgs. 24/2023.**

Tale rinvio è da intendersi in senso “dinamico”, in quanto va naturalmente adeguato al variare della normativa stessa. Al momento dell'adozione della presente Procedura, il rinvio è riferito ad illeciti commessi nei seguenti settori: *contratti pubblici; servizi; prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.*

- **Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea** (a titolo di esempio: frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- **Atti od omissioni che riguardano il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;**
- **Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.**

2.2 Cosa NON può essere segnalato

NON rientrano nell'ambito di applicazione della presente Procedura (e le segnalazioni non verranno, pertanto, trattate osservando le relative tutele):

- **le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;**
- **le segnalazioni di violazioni che già garantiscono apposite procedure di segnalazione secondo atti dell'Unione Europea o nazionali** (a titolo di esempio: procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Reg. UE n. 596/2014 e Dir. 2015/1932; disposizioni sulle segnalazioni di violazioni nel settore bancario);

- *le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;*
- *le notizie palesemente prive di fondamento;*
- *le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;*
- *le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).*

3. I soggetti che possono effettuare segnalazioni

I soggetti che possono effettuare segnalazioni secondo la presente Procedura e che, dunque, possono usufruire delle tutele previste, sono:

- **i lavoratori subordinati**, da intendersi come coloro che intrattengono un rapporto di lavoro con CAE S.p.A. a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (rapporti regolati dal d. lgs. 80/2015) o coloro che svolgono prestazioni occasionali (art. 54bis d.l. 50/2017);
- **i lavoratori autonomi**, da intendersi come tali appaltatori, fornitori, agenti, rappresentanti commerciali, ecc.;
- **liberi professionisti e consulenti**, come avvocati, commercialisti, ecc.;
- **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti;
- **azionisti**;
- **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza, rappresentanza**, come, ad esempio, membri del C.d.A. o membri del Collegio Sindacale.

4. Caratteristiche che deve possedere la segnalazione per essere esaminata

Affinché la segnalazione venga trattata conformemente a quanto previsto nella presente Procedura e, quindi, affinché al segnalante vengano riconosciute le conseguenti tutele, la segnalazione deve contenere:

- *le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione (dalla quale si possa ricavare il rapporto lavorativo intercorrente tra segnalante e CAE S.p.A.);*
- *la descrizione del fatto in maniera chiara e precisa (con indicazione di tempo e luogo del fatto);*
- *le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;*
- *eventuale documentazione utile a supportare la segnalazione.*

Le segnalazioni non aventi le suddette caratteristiche non verranno giudicate ammissibili.

5. Modalità di segnalazione

5.1 I canali di segnalazione interna adottati da CAE S.p.A.

CAE S.p.A. ha adottato propri canali di segnalazione interna che consentono di presentare la segnalazione conformemente a quanto previsto nei paragrafi che precedono e garantiscono, 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.

CAE S.p.A. ha affidato la fase di ricezione e prima gestione delle segnalazioni ad una risorsa interna (Laura Cornacchia, Legal Counsel – Corporate and Legal Affairs di CAE S.p.A.), nominata quale **Referente Whistleblowing**, regolarmente autorizzata al trattamento dei dati personali e debitamente formata ed informata sulla materia.

È possibile effettuare le segnalazioni tramite i seguenti canali:

1. **CANALE 1 (SCRITTO): mediante piattaforma informatica accessibile dal sito internet di CAE S.p.A., nella sezione "Whistleblowing".**

L'accesso alle segnalazioni effettuate attraverso tale canale è consentito esclusivamente al Referente Whistleblowing o ad un suo sostituto in caso di assenza temporanea prolungata.

Tale canale consente di effettuare segnalazioni sia con registrazione ed inserimento dei dati identificativi del segnalante, sia senza registrazione; in quest'ultimo caso, la segnalazione sarà considerata anonima e verrà trattata secondo quanto previsto al successivo paragrafo 9.

2. **CANALE 2 (ORALE): in modalità orale, mediante sistema di messaggistica vocale contenuto nella piattaforma informatica accessibile dal sito internet di CAE S.p.A., nella sezione "Whistleblowing".**

Tale sistema effettuerà una registrazione della segnalazione su consenso del segnalante. La voce del segnalante sarà irriconoscibile, grazie ad un sistema integrato di distorsione vocale. La segnalazione verrà conservata su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

In caso di assenza temporanea del Referente Whistleblowing, e di necessità di effettuare la segnalazione con urgenza, essa verrà gestita da Matteo Maurizzi - HR Manager di CAE S.p.A. -, che sarà individuato quale Referente Whistleblowing (in quanto adeguatamente formato in materia), pertanto vincolato ai medesimi obblighi di riservatezza.

5.2 Segnalazione esterna

5.2.1 Segnalazione esterna presso ANAC

I soggetti di cui al paragrafo 3 possono effettuare una segnalazione anche attraverso un **canale esterno istituito presso ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), collegandosi al link: anticorruzione.it/-/whistleblowing, in presenza delle condizioni esplicitate di seguito.**

ANAC, anche attraverso l'utilizzo di strumenti di crittografia, garantisce 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.

L'utilizzo di tale canale è consentito al ricorrere dei seguenti **presupposti**:

- a. i canali di segnalazione interna non sono attivi o, se attivi, non sono conformi a quanto prescritto dalla normativa di cui al D. Lgs. 24/2023;
- b. il segnalante ha già effettuato una segnalazione avente le caratteristiche di cui ai paragrafi 2. e 4. e la stessa non ha avuto seguito;
- c. si ha motivo di ritenere che con l'utilizzo dei canali di segnalazione interni alla segnalazione non verrebbe dato seguito oppure si incorrerebbe in ritorsioni o atti discriminatori;
- d. la persona segnalante ha motivo di ritenere che la segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5.2.2 Divulgazione pubblica

Ai fini della presente Procedura, con il termine "divulgare pubblicamente", si intende l'azione di 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.

Il segnalante che decida di effettuare una divulgazione pubblica delle violazioni gode delle protezioni previste dal D. Lgs. 24/2023 solo se, al momento della divulgazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste ai paragrafi 5.1 e 5.2.1 e non è stato dato riscontro nei termini di legge;
- b. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. la persona segnalante 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 violazione stessa.

6. Trattazione della segnalazione

6.1 Ricezione della segnalazione

Se la segnalazione è correttamente effettuata, il Referente Whistleblowing rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione.

6.2 Valutazione di procedibilità e ammissibilità

Una volta ricevuta la segnalazione, il Referente Whistleblowing valuta preliminarmente se la segnalazione possiede i requisiti soggettivi e oggettivi (par. 2, 3) che determinano la procedibilità secondo la presente Procedura.

In caso contrario la segnalazione non sarà trattata secondo l'*iter* previsto dalla presente Procedura.

Una volta accertata la procedibilità, il Referente Whistleblowing accerta l'ammissibilità della segnalazione mediante verifica dei requisiti indicati al paragrafo 4.

In particolare, ai fini dell'ammissibilità, è necessario che nella segnalazione risultino chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, **la segnalazione verrà, quindi, ritenuta inammissibile per:**

- **mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;**
- **manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;**
- **esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione al Referente Whistleblowing.**

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi per le valutazioni di procedibilità e ammissibilità è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante e/o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile per mancanza dei requisiti indicati ai paragrafi 2, 3 e 4, il Referente Whistleblowing procede all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

6.3 Fase istruttoria

6.3.1 Accertamento della fondatezza della segnalazione

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto una **violazione inerente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 di CAE S.p.A.**, (vedasi par. 2.1), **le indagini saranno condotte dal Referente Whistleblowing in sinergia con l'Organismo di Vigilanza di CAE S.p.A.**

Pertanto, il Referente Whistleblowing (eventualmente in sinergia con l'Organismo di Vigilanza) conduce gli approfondimenti volti a verificare la fondatezza delle segnalazioni con le seguenti modalità:

- **acquisizione di documenti;**
- **audizione di interni/esterni;**
- **supporto di consulenti, qualora necessario;**
- **dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre nelle piattaforme informatiche o anche di persona.**

Tali attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente al Referente Whistleblowing o all'Organismo di Vigilanza, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

6.3.2 Eventuale coinvolgimento di ulteriori soggetti nell'approfondimento delle segnalazioni

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso in cui la rivelazione di dati sia necessaria per la verifica di fondatezza della segnalazione, ai soggetti interni andranno estesi gli obblighi di riservatezza di cui alla presente Procedura, mentre per gli esterni essi dovranno essere previsti in specifiche clausole contrattuali.

6.3.3 Esito della fase istruttoria

Una volta completata l'attività di accertamento, il Referente Whistleblowing potrà:

1. **procedere all'archiviazione, qualora la segnalazione risulti *infondata*, garantendo tracciabilità dei motivi.**

2. **dichiarare la segnalazione *fondata*** (garantendo tracciabilità dei motivi) **e informare il Consiglio di Amministrazione** degli esiti della segnalazione, per i provvedimenti conseguenti, quali azioni correttive o azioni disciplinari o necessità di trasmissione all’Autorità giudiziaria.

Al Referente Whistleblowing non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Qualora il segnalato sia uno dei membri del Consiglio di Amministrazione e la segnalazione risulti fondata, il Referente Whistleblowing riferirà gli esiti agli altri membri del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per le opportune determinazioni.

6.4 Riscontro al segnalante

Il Referente Whistleblowing fornirà riscontro al segnalante entro tre mesi dall’avviso di ricezione della segnalazione tramite la Piattaforma o al recapito rilasciato dal segnalante al momento della segnalazione.

Per “riscontro” si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione: non vi è, pertanto, obbligo di concludere gli accertamenti entro i tre mesi.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Referente Whistleblowing può comunicare al segnalante:

- a) l’**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- b) l’avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- c) l’attività svolta fino a quel momento e/o l’attività che intende svolgere.

6.5 Ipotesi di conflitto di interessi del Referente Whistleblowing

Qualora il Referente Whistleblowing si trovi in una situazione di conflitto di interessi (in quanto segnalante, segnalato o coinvolto nella segnalazione), il segnalante potrà:

- a) utilizzare il canale esterno presso ANAC (vedasi par. 5.2.1) nel caso in cui vi siano gli elementi per ritenere che la segnalazione, se effettuata mediante i canali di segnalazione interna, potrebbe non avere seguito;
- b) effettuare la segnalazione tramite la piattaforma informatica accessibile dal sito internet di CAE S.p.A., selezionando il caso del conflitto di interessi come tipologia di segnalazione.

7. Le forme di tutela previste in applicazione della disciplina “Whistleblowing”

7.1 Soggetti ai quali sono riconosciute le tutele

Se la segnalazione detiene tutti i requisiti soggettivi e oggettivi (par. 2, 3 e 4) previsti dalla normativa di cui al D. Lgs. 24/2023, sarà trattata secondo la presente Procedura e saranno riconosciute le tutele meglio esplicitate di seguito.

Le tutele sono riconosciute alla persona che effettua la segnalazione (segnalante) nonché a tutti i soggetti che, pur non essendo i segnalanti, potrebbero subire ritorsioni in ragione del ruolo assunto nella segnalazione e/o del rapporto esistente con il segnalante, segnatamente:

- ***facilitatori***: persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione ed operante nel medesimo contesto lavorativo (es. Referente Whistleblowing di CAE S.p.A.; collega del segnalante)
- ***persone legate da un rapporto affettivo o di parentela o abituale e corrente con il segnalante che operino nel medesimo contesto lavorativo;***
- ***colleghi di lavoro del segnalante o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo;***
- ***enti di proprietà del segnalante;***
- ***enti presso i quali il segnalante presta la propria attività lavorativa.***

7.2 Tutela della riservatezza

I canali di segnalazione adottati da CAE garantiscono la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia (ove siano utilizzati strumenti informatici):

- **della persona segnalante;**
- **del facilitatore;**
- **della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;**
- **del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.**

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 del segnalante.

Tale tutela viene assicurata durante tutte le fasi del procedimento.

Qualora a seguito della segnalazione si instauri un procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del

procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione.

Per la modalità informatica di segnalazione, CAE S.p.A. avrà cura di verificare, presso il fornitore esterno di servizi, che la piattaforma informatica sia dotata dei requisiti necessari per tutelare la riservatezza di tutte le informazioni contenute nelle segnalazioni.

Nel caso in cui, nell'ambito di applicazione della presente Procedura, vengano prodotti documenti in formato analogico (ad esempio, in caso di stampa di documenti), il Referente Whistleblowing dovrà assicurare la riservatezza mediante conservazione in appositi archivi dotati di misure di sicurezza.

Nel caso in cui la gestione delle segnalazioni sia affidata a soggetti esterni o ad essi sia affidata una parte del procedimento di valutazione della segnalazione, nel rapporto contrattuale dovrà essere inserita una apposita clausola di obbligo di riservatezza.

La tutela della riservatezza è assicurata anche nei confronti di colui al quale la segnalazione è attribuita (c.d. segnalato). Per contemperare la tutela della riservatezza del segnalato ed il suo diritto di difesa, tale soggetto può essere sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il segnalato NON ha diritto ad essere informato sulla segnalazione che lo riguarda, se non con l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare nei suoi confronti, nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Tali tutele vengono meno nel caso in cui le segnalazioni siano anche oggetto di denuncia all'Autorità Giudiziaria, per consentire all'autorità stessa di condurre le proprie indagini e giungere ad un pieno accertamento del fatto.

7.3 Tutela contro le ritorsioni

È fermamente vietato adottare qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante e nei confronti di tutti i soggetti che beneficiano delle tutele previste dalla presente Procedura (paragrafo 7.1).

Per "ritorsione" si intende *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate ritorsioni:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per l'applicazione della tutela è, però, necessario che sussistano due condizioni:

- a. al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;**
- b. la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).**

Questo implica da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

Nel caso in cui il segnalante o qualsiasi altro soggetto menzionato al paragrafo 7.1 ritenga di aver subito una ritorsione – anche tentata o minacciata – dovrà rivolgersi ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), alla quale è affidato il compito di accertare se le presunte ritorsioni siano conseguenti alla segnalazione.

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume per il soggetto segnalante (non per gli altri soggetti menzionati al paragrafo 7.1). In tali casi, infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e,

pertanto, laddove il whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova incomberà sul soggetto che ha compiuto l'atto ritorsivo: quest'ultimo dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione ma dipende da ragioni estranee.

Nel caso in cui ANAC accerti la ritorsione quale consequenziale alla segnalazione, verrà dichiarata la nullità dell'atto ritorsivo e comminata una sanzione (da 10.000 a 50.000 euro) a chi ha adottato il provvedimento ritorsivo.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

7.4 Limitazioni di responsabilità per il segnalante

Il segnalante non risponde – né in sede penale, né in sede civile, né in sede amministrativa - per la rivelazione di informazioni per le quali è vincolato da obbligo di segreto.

A titolo di esempio, costituiscono ipotesi di violazioni di obbligo di segreto:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali.

Per l'applicazione della tutela è, però, necessario che sussistano due condizioni:

- a) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;**
- b) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).**

Ad esempio, il segnalante non beneficerà della limitazione di responsabilità, qualora:

- **le informazioni svelate e coperta da obbligo di segreto non siano necessarie per la segnalazione;**
- **le informazioni siano state acquisite in modalità illecita (es. violazione di sistema informatico e furto di dati).**

7.5 Divieto di rinunce e transazioni

Qualunque rinuncia (anche volontaria) o transazione, integrale o parziale, che abbia ad oggetto i diritti e le tutele previste dalla presente Procedura non è valida, salvo che sia effettuata nelle sedi protette (giudiziaria, amministrativa o sindacale) di cui all'art. 2113, c. 4, del Codice civile.

8. Conservazione e archiviazione

Il Referente provvede ad archiviare la documentazione relativa alle segnalazioni ricevute tramite canale informatico e alla sua istruttoria, in un apposito spazio logico che garantisce - anche con strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità della persona segnalante e gli elementi della segnalazione, accessibili solo da parte del Referente.

Eventuale documentazione prodotta in formato analogico dovrà essere conservata in archivi dotati di idonee misure di sicurezza ed accessibili esclusivamente al Referente Whistleblowing.

Le medesime misure di sicurezza e di tutela della riservatezza dovranno essere osservate dall'Organismo di Vigilanza in caso di gestione di segnalazioni che abbiano ad oggetto il Modello 231 di CAE S.p.A.

Le segnalazioni ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse 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 di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

Trascorsi i cinque anni, il Referente Whistleblowing può comunque mantenere un Registro delle segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi al segnalante, alle persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella segnalazione.

9. Segnalazioni anonime e loro trattazione

Le segnalazioni anonime, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie: ciò comporta che saranno approfondite a discrezione di CAE S.p.A. e che ad esse non sarà applicata la presente Procedura, né saranno riconosciute le tutele in materia di whistleblowing.

In ogni caso, le segnalazioni anonime e la documentazione ad esse inerente sarà conservata nella piattaforma informatica.

Infatti, in caso di successiva identificazione del segnalante anonimo, la segnalazione verrà trattata secondo la presente Procedura ed al segnalante saranno riconosciute le relative tutele (ad esempio, in caso di atti ritorsivi conseguenti alla segnalazione).

Per quanto qui non disciplinato, si rimanda al D. Lgs. 24/2023.