

## Policy segnalazioni Condotte Illecite c.d. Whistleblowing

### SCOPO

Lo scopo della presente Policy è quello di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto ai comportamenti illeciti e di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire e disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse.

Con questa procedura la società intende regolamentare il flusso interno delle segnalazioni e proteggere i dipendenti o i terzi che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, tutelando il segnalante da qualsivoglia ritorsione e/o discriminazione, garantendo la riservatezza e il rispetto della norme sul trattamento dei dati (privacy).

Tali segnalazioni dovranno essere effettuate in buona fede e potranno riguardare i seguenti ambiti:

- a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza dei Codici Etici **MAN-0004[DI 231] Codice etico appendice al codice di condotta (coc) e allo standard of conduct Soc Canon POL-0005**, Confindustria Dispositivi Medici e di Condotta Cocir, Canon Canon Standard of Conduct, **POL-0005 [DI 231] Codice etico appendice al codice di condotta (coc) e allo standard of conduct Soc Canon POL-0005** comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società (ad esempio: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali, controlli interni di contabilità o revisione);
- b) **comunicazioni di presunte violazioni del MAN-0019 [D.L.231]Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (231/01)**
- c) o comportamenti a rischio reato e/o illecito;
- d) denunce provenienti da Terzi aventi a oggetto presunti illeciti, irregolarità o fatti censurabili;
- e) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali.

Si precisa che, nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi fatti penalmente rilevanti per i quali CMSI presenti denuncia o rispetto ai quali intenda proporre querela, quanto riportato nella presente procedura dovrà rispettare le esigenze di riservatezza delle indagini secondo i termini e le condizioni che verranno volta per volta condivise dalla Direzione Aziendale, dal Legale incaricato e dall'Autorità Giudiziaria procedente.

### RIFERIMENTI

- D.Lgs. 24/2023;
- Direttiva UE 2019/1937;
- D.Lgs. 231/01;
- Reg. UE 2016/679 GDPR, D.Lgs. 196/2003 come mod. D.lgs 101/2018;

- Note illustrative Confindustria "La disciplina del Whistleblowing;
- Linee guida ANAC al D.Lgs. 24/2023;
- Regolamenti attuativi ANAC al D.Lgs. 24/2023;
- **MAN-0019 D.L. 231]Modello di organizzazione Gestione e Controllo;**
- **MAN-0004[DI 231] Codice etico appendice al codice di condotta (coc) e allo standard of conduct Soc Canon POL-0005**
- **MAN-0018 [D.L. 231] Codice disciplinare aziendale adottato anche in applicazione del D.Lgs. 231/01;**
- Codice Etico Confindustri Dispositivi Medici
- Codice di Condotta COCIR;
- Canon Standard of Conduct;
- Canon Code of Conduct;
- POL-0010 Contract and Product Liability Program and Reporting Policy;
- POL-0010 Reporting Policy V1.

## DEFINIZIONI

Destinatari della normativa	Le organizzazioni private: società, gruppi di società, organizzazioni non governative - onlus, fondazioni, associazioni, etc., in possesso del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01. La pubblica amministrazione.
<b>Violazioni</b>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, a titolo esemplificativo: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti; 3) illeciti che rientrano nelle seguenti materie: appalti 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; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi

	<p>finanziari dell'Unione Europea;</p> <p>5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato che violano le norme in materia di imposta sulle società;</p> <p>6) etc.</p>
Segnalante o "whistleblower"	<p>Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;</li> <li>- soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;</li> <li>- personale sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedentemente menzionati.</li> </ul> <p>Possono essere considerati segnalanti anche i Fornitori, i Clienti, gli Agenti, i Collaboratori, i Partner e, in generale, tutti i terzi che intrattengano rapporti contrattuali con la Società.</p>
Segnalazione o "whistleblowing"	<p>Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni "circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del <i>Decreto 231</i> e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del MOGC, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte".</p>
Segnalato	<p>Il soggetto nei confronti del quale il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.</p>
Destinatario della segnalazione	<p>Organismo di Vigilanza (OdV), ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).</p>
Canali per le segnalazioni	<p>Canali individuati dalla Società quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni.</p> <p>La Società deve dotarsi di "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante".</p> <p>Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta,</p>

	anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'OdV, fissato entro un termine ragionevole
Ritorsioni	"Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione".
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione

## DESCRIZIONE

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci e i terzi (Agenti/Rivenditori/Fornitori, etc) devono inviare una segnalazione non appena vengono a conoscenza di una condotta illecita o di un evento o comportamento che potrebbe condurre/indurre ad una condotta illecita.

Qualora un dipendente dovesse ricevere una segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti o soggetti terzi, sia pubblici che privati), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione medesima, con immediatezza e in via esclusiva, all'Organismo di Vigilanza (OdV), completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente Policy (oltre che della legge, anche del Modello, del Codice Etico e di Condotta della Società), con l'applicazione, in caso di accertata malafede, delle conseguenti sanzioni disciplinari di cui al MOGC e al CCNL di riferimento.

## CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'OdV possa procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## MODALITÀ DI INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione può essere inviata all'OdV per iscritto all'indirizzo di posta elettronica che lo stesso ha messo a disposizione: [Organismo di Vigilanza](#), di proprio ed esclusivo accesso e gestione, o tramite deposito nelle suggestion boxes collocate presso la Sede di Roma e Vimercate, le cui chiavi sono in possesso dell'OdV: in entrambi i modi, viene garantita la riservatezza delle comunicazioni, fatti salvi gli obblighi di legge utilizzando il **FRM-0938 Form per la segnalazione di Condotte Illecite**.

## SEGNALAZIONI IN FORMA ANONIMA

Sono le comunicazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore che possono essere inviate tramite e-mail anonime utilizzando siti internet che mettono a disposizione un indirizzo temporaneo, senza obblighi di identificazione e di registrazione., . In questo caso l'anonimato del segnalante è garantito. Tuttavia, con l'utilizzo dell'email anonima, non essendoci alcuna possibilità di risalire al segnalante, in caso di necessità, l'istruttoria del caso segnalato sarà limitata non potendone garantire la piena efficacia.

E' possibile inoltre inviare una segnalazione informatica in forma anonima utilizzando il servizio esterno:

<https://anonymousemail.me/>

Tali segnalazioni saranno prese in considerazione unicamente se relative a fatti di particolare gravità il cui contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, secondo gli elementi sopra individuati, da **b)** a **g)**. Anche per le segnalazioni anonime dovrà essere utilizzato il modello allegato **FRM-0938 Form per la segnalazione di Condotte Illecite** omettendo il proprio nome e cognome.

## VERIFICA DELLA FONDATEZZA

L'OdV, all'atto della ricezione di una segnalazione, , rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione. ne riporta gli estremi su un file di proprio esclusivo accesso che riassume i dati essenziali di tutte le segnalazioni pervenute e ne traccia sinteticamente l'evoluzione. Nella stessa area viene contemporaneamente creata un'apposita cartella, contenente tutta la documentazione e le e-mail scambiate inerenti ciascuna segnalazione, sino alla chiusura della segnalazione, fornendo un riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire da una prima valutazione la fondatezza degli elementi.

- a) Qualora dalla fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata con le relative motivazioni.

- b) Laddove, invece, in seguito alle analisi preliminari, dovessero emergere o fossero desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà a:
- 1) rilasciare al segnalante "l'avviso di ricezione" entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione
  - 2) avviare verifiche specifiche, eventualmente anche tramite attività di audit, coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla segnalazione;
  - 3) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se sia stata accertata l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo quanto previsto sopra sub e), sentendo eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
  - 4) segnalare alla Direzione Aziendale il fatto per il prosieguo della valutazione e se necessario, di incaricare esperti o periti esterni alla Società in affiancamento all'OdV;
  - 5) concordare con il Responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "*action plan*", necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendone il monitoraggio dell'attuazione;
  - 6) concordare con il Collegio Sindacale, interessato da particolari segnalazioni, eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa;
  - 7) concordare con il legale o con altre funzioni coinvolte, eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di Fornitori tra quelli approvati dalla Società, etc.);
  - 8) richiedere alla Direzione Aziendale l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali sia stato accertato la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio confermati anche dall'infondatezza della stessa segnalazione;
  - 9) sottoporre alla valutazione della Direzione Aziendale gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora questa si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i dovuti provvedimenti disciplinari verso i dipendenti segnalati. Sarà cura del Direzione Aziendale informare tempestivamente l'OdV di tali provvedimenti;
  - 10) fornire un riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
  - 11) dare un diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
  - 12) informare il segnalante degli esiti della segnalazione

N.B. Sono 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 del presente istituto.

### **TUTELA DEL SEGNALANTE**

L'identità del segnalante (whistleblower) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, pertanto, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una

responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante (whistleblower) viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione anche ai sensi del Reg. UE 2016/679 e del D.Lgs. 196/2013 s.m.i.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del 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.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando ciò sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata alla Direzione Aziendale e all'incolpato solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di documentazione difensiva.

### **DIVIETO DI RITORSIONE E/O DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) 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) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il dipendente che ritiene di aver subito una ritorsione e/o una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può denunciare all'ANAC o al Sindacato o all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure ritorsive e/o discriminatorie eventualmente adottate dalla società e, nel caso di accertata infondatezza delle stesse, la normativa prevede la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie assunte in una fase successiva alla denuncia, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni oltre che l'applicazione di sanzioni amministrative a carico della Società, stabilite dall'ANAC.

#### **DOCUMENTAZIONE E ARCHIVIAZIONE**

Le segnalazioni e le documentazioni sono archiviate e conservate su supporti elettronici e cartacei dall'OdV. Il periodo di conservazione è di almeno 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e privacy.

#### **ALLEGATI**

***FRM-0938 Form per la segnalazione di Condotte Illecite***