



PROCEDURA SISTEMA QUALITA'

PQ wb

Rev 01 del 04/02/25

Whistle-blowing

INDICE

1 SCOPO.....	2
2 CAMPO DI APPLICAZIONE.....	2
3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	2
4 ESCLUSIONI.....	3
5 CHI PUO' EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE.....	3
6 MODALITA' DI SEGNALAZIONE.....	4
7 SEGNALAZIONE ANONIMA.....	4
8 INOLTRO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
9 RICEZIONE ED INVESTIGAZIONE.....	6
10 COMPITI E POTERE DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE.....	6
11 TUTELE DEL WHISTLEBLOWER.....	7
12 TUTELE DEL SEGNALATO.....	8
13 SANZIONI PER I DIPENDENTI/DIRIGENTI.....	8

ELENCO DELLE REVISIONI

N° Revis.	DATA	DESCRIZIONE
00	12/02/19	Prima emissione
01	04/02/25	Revisione generale

	ENTE	FIRMA
Redatto/verificato	S.Q.	
Approvato	D.G.	



PROCEDURA SISTEMA QUALITA'

PQ wb

Rev 01 del 04/02/25

Whistle-blowing

1 SCOPO

La presente procedura definisce le modalità per consentire la segnalazione sicura e confidenziale di comportamenti scorretti, violazioni delle normative interne o pratiche non etiche.

2 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si applica alle segnalazioni di violazioni che ledono l'integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, così come individuate e descritte all'art. 3 della presente Procedura ("Oggetto della segnalazione")

3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve avere ad oggetto condotte illecite rilevanti o violazioni del codice etico della società. si sottolinea come la lamentela personale non può formare oggetto di segnalazione. Le segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato, solitamente, attiene a pericoli o rischi che intaccano l'Organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti, i terzi, i soci o anche, in via più generale, la collettività.

I casi e le irregolarità che possono essere oggetto di una segnalazione sono molteplici e non possono essere racchiusi all'interno di una lista.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- con rilevanza penale;
- in violazione del codice etico e/o di altre disposizioni aziendali;
- in grado di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini, ambiente.



PROCEDURA SISTEMA QUALITA'

PQ wb

Rev 01 del 04/02/25

Whistle-blowing

Si sottolinea come il whistle-blowing non riguardi segnalazioni di carattere personale che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con colleghi e/o superiore gerarchico.

Si precisa che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- l'organizzazione si impegna a tutelare il segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione, e, che, comunque, sono possibili eventuali sanzioni disciplinari a cui il segnalante potrebbe essere sottoposto per comportamenti passati.

Impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nelle ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché in ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di WB che sono passibili di sanzioni disciplinari.

4 ESCLUSIONI

La presente Procedura non si applica

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

5 CHI PUO' EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone:

- a) i dipendenti, a qualsiasi titolo, della Società;



PROCEDURA SISTEMA QUALITA'

PQ wb

Rev 01 del 04/02/25

Whistle-blowing

- b) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi della Società;
- c) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- d) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- e) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore della Società

6 MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Il segnalante può effettuare la segnalazione interna mediante una delle seguenti modalità, alternative tra loro:

- segnalazione scritta indirizzata al responsabile individuato dalla Direzione - d'ora in avanti "Responsabile" - nella persona di Monica Taricco; in tal caso è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa e che rechi nell'oggetto la dicitura " Riservato – Whistleblowing".

Qualora l'episodio segnalato riguardi attività in cui è coinvolto il responsabile designato è possibile inoltrare la segnalazione direttamente alla Direzione lasciando una lettera nella cassetta della posta sita all'ingresso dello stabile di Via Cavallo 18. La lettera dovrà riportare, anche in questa ipotesi, nell'oggetto la dicitura "Riservato Direzione – Whistleblowing".

- tramite il nostro sito web.

La segnalazione deve essere effettuata con spirito di responsabilità, in buona fede e circostanziata con informazioni il più possibile precise, in modo da renderla verificabile.

7 SEGNALAZIONE ANONIMA

La segnalazione anonima è ammessa.

La Società prende in considerazione la segnalazione anonima quando la stessa risulti adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e tale da far emergere fatti e



PROCEDURA SISTEMA QUALITA'

PQ wb

Rev 01 del 04/02/25

Whistle-blowing

situazioni relazionandoli a contesti determinati (es., indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

Al segnalante anonimo successivamente identificato si applicano le tutele previste nella presente Procedura.

8 INOLTRO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve comprendere tutti gli elementi utili a consentire l'avvio delle attività di verifica ed accertamento volte a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di denuncia.

Gli aspetti che dovrebbero essere presentati sono:

- la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze (tempo e luogo) in cui si è verificato l'episodio;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che hanno generato il comportamento oggetto di whistleblowing;
- l'indicazione di altri soggetti che eventualmente potrebbero riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti o qualsiasi informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- Facoltativo: generalità del soggetto che effettua la segnalazione. I segnalanti anonimi, devono essere consci del fatto che:
 - la loro segnalazione potrebbe comportare per le organizzazioni maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato per l'ente mantenere contatti con il segnalante anonimo e chiedere, ove necessario, la sua collaborazione nonché fornire un feedback sull'andamento della verifica della segnalazione;



PROCEDURA SISTEMA QUALITA'

PQ wb

Rev 01 del 04/02/25

Whistle-blowing

- - non è possibile per le organizzazioni, in assenza di dati che possano aiutare a determinare l'identità del segnalante, porre in essere tutte le tutele previste per i casi di segnalazioni confidenziali.

9 RICEZIONE ED INVESTIGAZIONE

Tutti i casi whistle-blowing saranno presi in considerazione ed opportunamente investigati dall'azienda. Quando necessario, saranno prese le opportune azioni correttive.

Il responsabile designato conserverà le registrazioni di qualsiasi segnalazione, tenendo traccia delle attività di investigazione e dei risultati raggiunti, in ottemperanza alla normativa aziendale in materia di privacy.

Tutte le informazioni raccolte vengono trattate in modo confidenziale, nel rispetto delle normative vigenti in materia di privacy

Al momento della presa in carico della denuncia, il responsabile informerà il segnalante dell'apertura della pratica di verifica.

In qualsiasi momento il whistle-blower non anonimo potrà:

- richiedere aggiornamento sullo stato delle verifiche;
- contattare il responsabile per fornire ulteriori dettagli.

Il responsabile si impegna a comunicare al segnalante la conclusione dell'indagine, e, al termine dell'investigazione, sarà necessario a sua cura:

- compilare un report finale dell'indagine;
- archiviare tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il report, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e documenti.

10 COMPITI E POTERE DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

Una volta ricevuta la segnalazione, il responsabile effettuerà un primo screening di ammissibilità della stessa, poiché, come già evidenziato, è importante distinguere la segnalazione dalla mera lamentela personale. Dovrà essere valutato:



PROCEDURA SISTEMA QUALITA'

PQ wb

Rev 01 del 04/02/25

Whistle-blowing

- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;
- quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'Autorità competente;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Il responsabile, valutata la segnalazione come una semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato dall'Organizzazione o dall'Autorità competente, procederà all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante.

Allo stesso modo il responsabile contatterà il segnalante, se noto, qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire ulteriori elementi utili all'indagine. Il destinatario, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso, invece, in cui il destinatario della segnalazione ritenga necessaria la verifica, si passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza.

La persona incaricata dalla Direzione aziendale di effettuare l'indagine ha il potere di ricorrere alla collaborazione con altre funzioni aziendali, tutelando l'identità del segnalante, ad esempio attraverso la richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

11 TUTELE DEL WHISTLEBLOWER

Il responsabile tratterà con confidenzialità l'identità del segnalante, nelle ore dell'accertamento della sua eventuale responsabilità. Il nome del segnalante, pertanto, non verrà rivelato senza il suo consenso, a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente, al fine di proteggere tali soggetti da possibili speculazioni e ritorsioni da parte dei colleghi o dei superiori.



PROCEDURA SISTEMA QUALITA'

PQ wb

Rev 01 del 04/02/25

Whistle-blowing

La protezione può riguardare esclusivamente le ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro.

Per questo motivo non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; eventualmente tali comportamenti saranno passibili di sanzioni disciplinari.

Simili misure di tutela valgono esclusivamente per coloro che segnalino in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

Qualora dovessero verificarsi atti di ritorsione questi dovranno essere immediatamente segnalati.

Chiunque attui una ritorsione contro un whistle-blower che abbia riportato una violazione in buona fede sarà oggetto di provvedimenti disciplinari, che possono anche includere il licenziamento.

12 TUTELE DEL SEGNALATO

La Direzione tratterà con confidenzialità l'identità del segnalato, in fase di accertamento della sua eventuale responsabilità.

Il nome del segnalato, pertanto, non verrà rivelato senza il suo consenso.

Non si procederà con sanzioni disciplinari sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Si precisa che il feedback al segnalante non comprenderà l'eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato.

13 SANZIONI PER I DIPENDENTI/DIRIGENTI

Le sanzioni potranno essere previste:



PROCEDURA SISTEMA QUALITA'

PQ wb

Rev 01 del 04/02/25

Whistle-blowing

- nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- in caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori, dirigenti e subordinati, nei confronti del segnalante;
- nel caso in cui il responsabile, ricevuta la segnalazione, non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

A titolo esemplificativo potrebbero essere previsti:

- il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Resta fermo il diritto dell'Organizzazione di adire le autorità competenti, civili e penali, nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.