BENETTI MACCHINE S.p.A

Procedura "Gestione delle segnalazioni"

Approvato dall'Organo amministrativo
in data 8 giugno 2023

Indice

1. GLOSSARIO 3
2. INQUADRAMENTO SULLA NORMATIVA 4
3. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA 5
3.1 SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI 5
3.2 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 6
3.3 SOGGETTI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI 6
3.4 MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI 7
3.5 MODALITA' DI ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 7
3.5.1. PROCEDIMENTO AUTORIZZATIVO DELL'ODV ALL'AMMINISTRATORE DI SISTEMA 9
3.6 TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI 9
3.7 DIRITTI DEL SEGNALATO 10
4. COORDINAMENTO CON PROCEDURA FLUSSI INFORMATIVI E SISTEMA DISCIPLINARE 10
5. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA 11

1. GLOSSARIO

Amministratore di Sistema: soggetto al quale è conferito il compito di sovrintendere alle risorse del sistema operativo della Società e di consentirne l'utilizzazione;

Organo amministrativo: amministratore unico che esercita tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli attribuiti per legge o dallo Statuto ad altro organo della Società;

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e controllo adottato dalla Società atto a prevenire la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche derivante dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;

Organismo di Vigilanza: organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 (Articolo 6, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231);

Segnalante: soggetto che riferisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione;

Segnalato: soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione;

Segnalazione: comunicazione del segnalante concernente ogni condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero del Modello 231 e degli elementi ad esso relativi.

2. INQUADRAMENTO SULLA NORMATIVA

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"), entrata in vigore a partire dal 20 Dicembre 2017, si inserisce nell'ambito della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, "*whistleblower*"). A tale scopo viene assicurata una maggiore protezione del segnalante dipendente da possibili discriminazioni, prevedendo anche una disciplina volta a limitare, con diverse modalità, la pubblicizzazione dell'identità del segnalante.

Infatti, se da un lato la figura del "*whistleblower*" si rivela fondamentale ai fini del più efficace contrasto ai fenomeni corruttivi (posto che, operando all'interno dell'organizzazione, questi ha maggiori opportunità di venire a conoscenza di condotte illecite), dall'altro una sua insufficiente tutela lo espone a ritorsioni da parte del datore di lavoro, con le immaginabili ricadute in termini economici, di carriera e di salute, con l'effetto generalizzato di scoraggiare di fatto ogni stimolo alla segnalazione. A tal proposito, tale norma tutela il soggetto segnalante tramite l'espressa nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte nei suoi confronti in fase successiva alla denuncia e tramite la presenza di sanzioni per chi viola le misure di tutela del segnalante.

In ultima analisi, un'adeguata tutela del "*whistleblower*" si pone anche nell'interesse dell'ordinamento, in quanto elemento in grado di favorire l'emersione dei fenomeni di corruzione e di *mala gestio*.

La legge n. 179/17, in particolare, interviene sul Decreto 231 e inserisce nell'articolo 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" una nuova previsione che inquadra nell'ambito del modello organizzativo 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Infatti, per tutelare al tempo stesso i soggetti segnalati e limitare eventuali segnalazioni illecite, tale normativa prevede che la segnalazione sia adeguatamente documentata, ovvero che venga resa con dovizia di particolari e sia "in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati" e che siano previste sanzioni anche nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

La legge dispone che il Modello 231 preveda appositi canali per consentire la denuncia delle violazioni del Modello stesso e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231. La normativa in commento, in particolare, richiede che i canali con cui trasmettere le segnalazioni garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle diverse fasi di gestione della segnalazione e che siano assicurate tali garanzie con modalità informatiche, prevedendo apposite sanzioni per chi viola i suddetti vincoli di riservatezza.

3. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

La presente Procedura ha lo scopo di stabilire i presupposti e le modalità attraverso le quali il personale, collaboratori e Terzi (così come di seguito identificati al par. 3.1), possono segnalare all'Organismo di Vigilanza sospetti di eventuali condotte illecite realizzate in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e/o nel Codice Etico, nonché di fatti e/o comportamenti integranti uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e/o altre attività non conformi alle procedure/*policies* aziendali in vigore.

Detta Procedura regola, inoltre, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni in questione, garantendo l'anonimato del segnalante, salvo i casi in cui, in ottemperanza alla disciplina di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, si renda necessario accertare che le segnalazioni ricevute siano state effettuate in maniera infondata, con dolo o colpa grave, ai fini dell'attivazione di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore. Esclusivamente in questa specifica circostanza, come di seguito disciplinato dal paragrafo 3.5, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere all'Amministratore di Sistema, con atto scritto, di accedere ai dati identificativi del segnalante e comunicarli con queste finalità.

In generale, le finalità della presente Procedura sono sintetizzabili nei punti di seguito rappresentati:

- fornire indicazioni su **chi** possa effettuare le segnalazioni (par. 3.1);
- indicare **cosa** possa essere oggetto di segnalazione (3.2);
- prevedere le **modalità** di trasmissione delle segnalazioni (par. 3.3);
- identificare quali siano i **soggetti destinatari** delle segnalazioni (3.4);
- stabilire le **modalità di gestione ed accertamento** delle segnalazioni (3.5);
- definire il **procedimento autorizzativo dell'Organismo di Vigilanza** e le condizioni in presenza delle quali l'Amministratore di Sistema può accedere ai dati del segnalante (3.5.1.);
- definire quali siano le **misure poste a tutela del segnalante**, nel rispetto della normativa in vigore (3.6 e 3.7).

3.1 SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Ai sensi del quadro normativo vigente ed in linea con le *best practices*, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

- i vertici della Società ed i membri degli Organi Sociali;
- il personale dipendente, i collaboratori, i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società;
- i soggetti esterni alla Società che siano con essa in una relazione d'interesse (come, ad esempio, i Fornitori, i Consulenti, etc.);
- tutti coloro che siano a conoscenza di fatti sospetti ed eventuali violazioni degli elementi afferenti al Sistema di Controllo Interno della Società e che abbiano interesse a renderli noti alla stessa.

3.2 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I soggetti identificati al par. 3.1 possono segnalare:

- le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico adottati dalla Società;
- le condotte e/o i comportamenti, conclamati o sospetti, che possono integrare uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- altre possibili azioni od omissioni, conclamate o sospette, poste in essere in violazione delle procedure/*policies* aziendali in vigore;
- ogni altra condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori. In quest'ultimo caso, come specificatamente disciplinato al paragrafo 3.5, sarà compito dell'OdV demandare la gestione di tali segnalazioni e l'eventuale attivazione di procedimenti disciplinari contrattuali alla Funzione *Risorse Umane*.

Le segnalazioni devono essere fondate e, quindi, basate su elementi precisi e concordanti.

A tal fine, si prevede che il segnalante debba:

- descrivere con precisione i fatti oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sui fatti;
- se conosciute, indicare le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- indicare eventuali interessi privati alla segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili che possano confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

3.3 SOGGETTI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni di cui alla presente Procedura devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza della Società, il quale ne verifica la fondatezza secondo le modalità riportate nel successivo par. 3.5 e provvede alla loro gestione nel rispetto delle prescrizioni legislative di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 nonché dei principi di anonimato e riservatezza indicati nei paragrafi 3.5.1, 3.6 e 3.7.

3.4 MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

In considerazione dell'opportunità di fare ricorso a modalità informatiche di raccolta delle segnalazioni ed in piena ottemperanza agli obblighi normativi discendenti dal D.Lgs. 231/2001, la Società si è dotata di un apposito *tool* informatico destinato alla ricezione delle segnalazioni.

Come specificato nel par. 3.2, nell'ambito del *tool* informatico adottato dalla Società potranno essere trasmesse segnalazioni rilevanti sia sotto il profilo del Modello 231 e di tutti gli elementi ad esso connessi (Codice Etico, Protocolli di controllo 231 e procedure ad essi collegate), sia segnalazioni relative a sospetti di condotte improprie e/o illecite sotto il profilo disciplinare, afferenti al rapporto contrattuale in essere tra il personale dipendente o assimilato e la Società.

Le segnalazioni devono essere preferibilmente effettuate attraverso il canale informativo dedicato.

Qualora il segnalante non intenda avvalersi di quest'ultimo, la segnalazione potrà essere presentata a mezzo dell'ordinario servizio postale ovvero tramite servizio di posta interna, in carta libera o compilando il modulo di cui all'Allegato 1 della presente Procedura, da indirizzare all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza della Società. In tal caso, al fine di garantire le tutele di riservatezza ed anonimato sopraesposte, sarà compito del segnalante inviare la segnalazione all'OdV a mezzo di busta chiusa, con chiaramente indicata la dicitura "STRETTAMENTE CONFIDENZIALE. RISERVATA ALL'ODV".

Eventuali comunicazioni verbali e/o telefoniche, relative a segnalazioni, non saranno prese in considerazione, se non successivamente formalizzate nei modi indicati dalla presente Procedura.

3.5 MODALITA' DI ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In seguito alla trasmissione di una segnalazione, ricevuta attraverso una delle modalità di cui al precedente paragrafo 3.4, i membri dell'Organismo di Vigilanza incaricati della gestione della medesima, hanno il compito di effettuarne una prima disamina e di adottare tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza della stessa.

A tal scopo, le iniziative assunte dai membri dell'OdV per procedere ad eventuali investigazioni o verifiche circa la fondatezza della segnalazione e la credibilità del mittente saranno tracciate in apposita sezione del *tool* adottato dalla Società, in modo tale che le suddette attività risultino datate, tracciate e suscettibili di essere sottoposte a successivo monitoraggio e controllo.

Per la successiva trattazione della segnalazione e per consentire al segnalante di monitorarne lo stato di avanzamento, alla stessa è associato un codice identificativo.

In ogni momento, mediante l'indicazione di detto codice, il segnalante può chiedere informazioni sullo stato della segnalazione e/o integrarla con eventuali informazioni aggiuntive, scambiando dei

messaggi con i membri dell'OdV (anche in modalità anonima, nel caso di utilizzo del *tool* informatico con tale modalità).

Il segnalante, tuttavia, che inizialmente avesse scelto la modalità anonima di segnalazione mediante *tool* informatico, può nel corso delle fasi successive manifestare, in ogni momento, la propria identità, ove nel frattempo abbia cambiato idea.

I destinatari della segnalazione esaminano i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritengano necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, possono:

- contattare il segnalante (se non è anonimo) e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività di verifica e di indagine, ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

Qualora, a fronte di una prima disamina, la segnalazione ricevuta abbia ad oggetto una condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori, non rilevante a fini 231, i membri dell'OdV provvedono a demandare gli accertamenti del caso e/o l'attivazione del conseguente procedimento disciplinare alla Funzione *Risorse Umane* preposta della Società, secondo i criteri stabiliti dal paragrafo 5 del Sistema Disciplinare 231 adottato dalla Società.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, qualora lo ritengano, i membri dell'OdV possono avvalersi dell'ausilio della Società e/o di consulenti esterni all'occorrenza incaricati.

Gli eventuali componenti del gruppo di lavoro, coinvolti nell'esame della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i membri dell'Organismo di Vigilanza. Tutti questi soggetti hanno, pertanto, l'obbligo di astenersi da ogni esame ed attività di accertamento della segnalazione, qualora sussistano conflitti di interesse.

I membri dell'Organismo di Vigilanza redigono e custodiscono i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle Funzioni aziendali eventualmente coinvolte, dandone evidenza in apposita sezione del *tool* informatico così come richiamata in precedenza.

Al termine delle verifiche, i membri dell'OdV predispongono una relazione sulle attività svolte e, nel caso in cui i fatti oggetto di segnalazione si rivelino infondati o inesistenti, ovvero il soggetto segnalato non risulti autore materiale degli stessi ovvero non sia passibile di rimprovero per qualsiasi ragione antecedente o sopravvenuta, viene data tempestiva comunicazione al segnalante, con conseguente archiviazione della segnalazione e relativa annotazione delle motivazioni, nell'apposita sezione del *tool*.

In tali circostanze, tuttavia, qualora al termine delle verifiche sopra richiamate la segnalazione oggetto di accertamento risulti manifestamente infondata ed effettuate con dolo o colpa grave del segnalante, i

membri dell'OdV sono tenuti ad attivare il procedimento disciplinare, così come descritto nel Sistema Disciplinare 231 adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001.

Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito delle verifiche condotte, la segnalazione risulti fondata (o comunque appaia tale), i membri dell'OdV procedono all'attivazione nei confronti del segnalato del procedimento disciplinare, così come descritto nel Sistema Disciplinare 231 adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001.

Gli stessi membri dell'OdV promuovono, inoltre, in tali circostanze, ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello e delle prassi aziendali rispetto alle violazioni verificatesi, provvedendo a suggerire all'Organo amministrativo le azioni di miglioramento da intraprendere.

Anche in questo caso, i membri dell'OdV riportano nell'apposita sezione del *tool* informatico l'esito dell'*iter* e l'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalato, oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari di natura penale o civile a suo carico.

Le segnalazioni e la documentazione trasmessa con le stesse saranno conservate dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di 5 anni dalla conclusione delle attività di accertamento e verifica avviate. L'accesso a tale documentazione è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza od ai soggetti da questo eventualmente delegati (ad esempio consulenti appositamente incaricati, Amministratore di Sistema, etc.).

I membri dell'OdV sono quindi responsabili, in ogni fase del processo poc'anzi descritto, della custodia della documentazione ai medesimi pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscano l'integrità e la completezza.

In particolare, il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore.

3.5.1. Procedimento autorizzativo dell'odv all'amministratore di sistema

Così come riportato al precedente paragrafo 3, qualora il segnalante scelga la modalità anonima di segnalazione mediante il *tool* informatico e la sua segnalazione si riveli, all'esito dei dovuti accertamenti, manifestamente infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, l'Organismo di Vigilanza può richiedere all'Amministratore di Sistema della Società, con atto o comunicazione scritta, di accedere ai dati identificativi del segnalante e darne comunicazione per l'attivazione del procedimento disciplinare, in adempimento alle prescrizioni normative, così come previsto dal Sistema Disciplinare 231 adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001.

3.6 TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI

La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazione nei confronti di colui che, in buona fede, effettua le segnalazioni.

Per misure ritorsive e/o discriminatorie, a titolo esemplificativo e non esaustivo, s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi mansione immotivati, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altro tipo di *mobbing* collegato, direttamente e/o indirettamente, alla segnalazione effettuata, che abbia effetto sulle condizioni di lavoro del segnalante.

Il segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio, quale conseguenza della denuncia effettuata, può darne notizia all'Organismo di Vigilanza attraverso il medesimo *tool* informatico per l'effettuazione e gestione delle segnalazioni, affinché lo stesso Organismo valuti:

- la necessità/opportunità di trasmettere apposita informativa alla Funzione *Risorse Umane* preposta affinché quest'ultima si adoperi per ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione, in adempimento alle prescrizioni normative, così come previsto dal Sistema Disciplinare 231 adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001.

Rimane fermo il diritto del segnalante di dare notizia dei comportamenti discriminatori che ritiene di aver subito all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a quella rappresentativa presente in azienda, nelle forme e nei limiti previsti dalle leggi applicabili.

3.7 DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di segnalazione, in nessun caso verrà avviato, nei confronti del soggetto segnalato, un procedimento disciplinare previsto dal Sistema Disciplinare 231, a motivo della stessa segnalazione ricevuta, se non in presenza di concreti ed accertati riscontri riguardo al contenuto di essa. Eventuali iniziative, come anticipato, potrebbero essere assunte a seguito di evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione medesima, laddove si verifichi l'infondatezza della stessa ed il dolo o la colpa grave del segnalante.

4. COORDINAMENTO CON PROCEDURA FLUSSI INFORMATIVI E SISTEMA DISCIPLINARE

La presente Procedura si inserisce nel sistema implementato dalla Società in ottemperanza a quanto disposto dalla legge 179/2017 e, in coordinamento con la Procedura "Flussi informativi verso l'OdV" definita ed adottata dalla Società, agevola l'attività di sorveglianza dell'Organismo di Vigilanza.

Chiunque ponga in essere comportamenti in violazione della presente Procedura e/o dei principi etici e di controllo definiti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico adottati della Società e qui richiamati, incorrerà nei provvedimenti disciplinari previsti dal Sistema Disciplinare 231, documento allegato al citato Modello.

5. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente Procedura di segnalazione delle condotte illecite è oggetto di revisione periodica in funzione dell'operatività maturata.

ALLEGATO 1

MODULO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE O SOSPETTO DI VIOLAZIONE

La segnalazione ha ad oggetto la violazione o il sospetto di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e/o del Codice Etico, nonché di procedure/*policies* della Società, ovvero ogni altra condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori.

Gli autori delle segnalazioni sono preservati da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione in ambito professionale e ne viene garantita la riservatezza dell'identità nei limiti previsti dalla legge ovvero determinati dalla necessità della tutela della Società.

Le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti sono valutate ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

È sanzionato l'utilizzo della segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o emulativa.

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE:

DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA):
Nome e Cognome:
Funzione:
Contatto (telefonico o e-mail):

Data Firma