

| | | | |
|----------------------------|--|------------------|---------------------------|
| N° PROCEDURA P29 | TITOLO PROCEDURA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING) | ED. 00 | DATA 04.12.2023 |
|----------------------------|--|------------------|---------------------------|

SOMMARIO

- 1 SCOPO
- 2 CAMPO DI APPLICAZIONE
- 3 RIFERIMENTI
- 4 RESPONSABILITÀ
- 5 TERMINOLOGIA
- 6 PROCEDURA OPERATIVA

1 SCOPO

Lo scopo della presente procedura è diretta a gestire le segnalazioni di illeciti effettuate ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023, per assicurare lo svolgimento corretto delle segnalazioni riguardanti ipotetici illeciti da parti interessate dell'organizzazione, e nello stesso momento tutelare il whistleblower, oltre a sanzionare le eventuali false segnalazioni.

2 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura viene applicata a tutta l'organizzazione aziendale.

3 RIFERIMENTI

La presente procedura fa riferimento a:

- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24

I riferimenti indicati sono validi all'ultima edizione applicabile.

4 RESPONSABILITÀ

Il personale coinvolto nella presente procedura è:

Responsabile delle risorse umane

Egli ha il compito di verificare la giusta attuazione della presente procedura nei rispettivi ambiti applicativi, inoltre, in collaborazione con la direzione, dovrà gestire le relative segnalazioni di sospetti di eventuali reati.

5 TERMINOLOGIA

Whistleblower: soggetto che segnala la commissione di illeciti, da una qualsiasi parte interessata, ai danni dell'organizzazione stessa.

6 PROCEDURA OPERATIVA

Oggetto delle segnalazioni:

Un elenco esemplificativo (non esaustivo) di illeciti aziendali segnalabili è il seguente:

- 1) Furto (appropriazione indebita, riciclaggio di denaro, furto di merci e giacenze di proprietà dell'azienda o il furto da parte di colleghi);
- 2) Molestie sessuali (non solo le molestie tra colleghi, ma anche rispetto a clienti, fornitori o altri soggetti);
- 3) Abuso di potere ("bullismo" sul posto di lavoro: si verifica quando una persona utilizza in modo improprio la propria autorità per intimidire o rimproverare gli altri);

| | | | |
|----------------------------|--|------------------|---------------------------|
| N° PROCEDURA P29 | TITOLO PROCEDURA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING) | ED. 00 | DATA 04.12.2023 |
|----------------------------|--|------------------|---------------------------|

- 4) Falsificazione della documentazione (falsificazione di firme, modifica della documentazione ambientale per migliorare i risultati o ottenere certificazioni di conformità, violazione dei libri contabili);
- 5) Violazioni in materia di salute e sicurezza (rilevazioni di situazioni di pericolo che mettono a rischio la salute o la vita del lavoratore);
- 6) Danni a beni o cose (gli incidenti si possono verificare ma se un dipendente causa intenzionalmente danni a beni o cose, ciò deve essere segnalato in quanto potrebbe mettere gli altri in grave pericolo);
- 7) Uso di droghe e/o alcool (il divieto di uso di droghe e/o alcool sul posto di lavoro è incluso nel regolamento aziendale, pertanto qualsiasi abuso costituisce una violazione delle regole. Essere sotto l'influenza di droghe e/o alcool mette a rischio gli altri ed, in alcuni casi, costituisce una violazione della legge).

Soggetti che possono segnalare:

Le persone segnalanti beneficiano di protezione a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione.

Sono legittimati a segnalare, non solo i dipendenti, ma tutte le persone che operano nel contesto lavorativo:

- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

Canali per la segnalazione – come segnalare:

Canale interno

E' possibile effettuare la segnalazione mediante la rete WI-FI aziendale chiamata "FRAPINT" (è una rete libera, senza password di accesso). Aprendo una pagina di Google e digitando "whistleblowing.frap.it" si apre una schermata attraverso la quale è possibile descrivere in modo dettagliato l'illecito aziendale che si intende segnalare.

Una volta trasmessa la segnalazione è necessario annotarsi il numero della ricevuta della segnalazione che servirà per monitorare il suo stato di avanzamento e le risposte fornite dall'azienda.

Per utilizzare tale canale interno è stata redatta un'apposita informativa divulgata a tutta l'organizzazione aziendale.

Canale esterno – gestito da ANAC

È possibile ricorrere alla segnalazione all'ANAC quando: il canale interno non è previsto o non è attivo; la segnalazione interna non ha avuto seguito; il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna possa determinare un rischio di ritorsione; il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente per il pubblico interesse.

Tutela della riservatezza:

Sono coperti da riservatezza, non solo il nome, ma tutti gli elementi da cui si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Tempistiche della gestione della segnalazione:

- avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;
- riscontro alla segnalazione entro 90 giorni.

Svolgimento dell'istruttoria:

La responsabile delle risorse umane ha i seguenti compiti:

- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante (mantenendone l'anonimato) e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- redige la relazione finale, in cui sono indicate le attività istruttorie svolte, i relativi esiti e la valutazione dei fatti segnalati alla luce delle procedure vigenti ed eventuali suggerimenti per impedire il reiterarsi dei comportamenti oggetto di segnalazione;

| | | | |
|--------------|--|-----------|-------------------|
| N° PROCEDURA | TITOLO PROCEDURA | ED. | DATA |
| P29 | GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING) | 00 | 04.12.2023 |

- trasmette la relazione finale alla direzione della società che adotterà eventuali provvedimenti disciplinari o che, se ravvisasse profili di reato, presenterà denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- comunica alla persona segnalante l'esito finale dell'istruttoria, e adotta ogni consequenziale provvedimento.

Misure di sostegno:

È istituito presso l'ANAC ed è pubblicato sul suo sito, l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulle protezioni dalle ritorsioni.

Responsabilità:

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, quando vi è fondato motivo che tali rivelazioni siano necessarie per svelare la violazione e la rivelazione sia effettuata nelle modalità richieste.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. Il whistleblower che segnala falsamente sarà destinatario delle sanzioni previste in base alla gravità della segnalazione stessa.