

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

OBIETTIVI

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare la ricezione e il trattamento delle segnalazioni (cd. whistleblowing), nonché la modalità di gestione delle stesse nel rispetto della normativa vigente.

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

DEFINIZIONI

Il **whistleblower** è colui che effettua la segnalazione.

Possono essere i dipendenti della Società, tirocinanti, i propri collaboratori, i dipendenti dei suoi fornitori e appaltatori, i suoi consulenti, i suoi azionisti e le persone che svolgono al suo interno funzioni di amministrazione, controllo, vigilanza o sorveglianza, a segnalare eventuali illeciti o violazioni di cui vengano a conoscenza

Il **whistleblowing** è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Per maggiori informazioni sulla normativa vigente in materia di whistleblowing e le relative casistiche di applicazione invitiamo a consultare il **Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023** e visitare la pagina dedicata sul sito internet dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico, dell'amministrazione pubblica o della Società.

Possono essere segnalati eventuali illeciti o violazioni quali:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, e procedura aziendali;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Il whistleblowing non riguarda lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Ufficio del Personale e dell'Organismo di Vigilanza.

CONDIZIONE PER LA SEGNALAZIONE

Ragionevolezza: Al momento della segnalazione, la persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- per iscritto, anche eventualmente in forma anonima, attraverso l'utilizzo della piattaforma software <https://essecogroup.segnalazioni.net/>, raggiungibile attraverso Internet anche dal sito pubblico della società

Oralmente richiedendo un incontro diretto lasciando un messaggio alla casella vocale del numero telefonico 0422-1498124.

La piattaforma software <https://essecogroup.segnalazioni.net/> garantisce come da linee guida dell'ANAC, riservatezza e crittografia del segnalante e della segnalazione, conosciute esclusivamente dal soggetto ricevente. L'archiviazione ed il backup dei dati avviene in modalità crittografata come prescritto dalla normativa, ed il datacenter ha struttura ed impianti conformi al Rating 4, fornisce servizio di disaster recovery su due siti geograficamente separati con un NOC presidiato h24/365.

CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

E' necessario pertanto risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

In caso di segnalazioni infondate, fatte in malafede o con grave negligenza, la Società Esseco si riserva di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.

ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante riceverà un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dall'invio della stessa.

Il Responsabile interno gestore delle segnalazioni manterrà le interlocuzioni con il segnalante e darà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute.

Nello specifico, ricevuta la segnalazione verrà effettuato un assesment per la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella stessa, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora la segnalazione abbia contenuto non circostanziato e/o non verificabile e il segnalante non fosse raggiungibile per fornire le necessarie integrazioni, il Responsabile archivia la segnalazione.

Qualora il contenuto della segnalazione dovesse essere confermato il Responsabile demanda la definizione degli eventuali necessari provvedimenti alle funzioni competenti.

Il segnalante riceverà riscontro sul seguito della segnalazione entro 3 mesi dal ricevimento della stessa.

GARANZIE E TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Tutti coloro che sono coinvolti a vario titolo nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati) e segnalati, di un eventuale facilitatore, e delle persone menzionate nella segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia invece 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.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti di chi effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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 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”.

SANZIONI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La società si riserva di adottare provvedimenti disciplinari nelle seguenti circostanze:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti di coloro che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati.

Riguardo ai Terzi (es. partner, fornitori, consulenti, agenti) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico.