

SCOPO DEL REGOLAMENTO

Disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse (sono inclusi tra i soggetti anche collaboratori autonomi, liberi professionisti, volontari, azionisti e amministratori). anche in forma anonima.

Si applica a tutte le società (siti produttivi e non), che ne garantiscono la corretta e costante applicazione, nonché la massima diffusione al proprio interno, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e delle prerogative di autonomia e indipendenza di ciascuna delle società della PSC.

DOCUMENTI RICHIAMATI

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex DLgs 231/01 (MOG) di PSC

D. Lgs 24/2023 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

D.lgs. 231/01 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.
ANAC - Delibera n°311 del 12 luglio 2023*

Versione	Data	Descrizione
r00	01/07/2023	Prima emissione
r01	04/12/2024	Specificato utilizzo piattaforma per segnalazioni par. 4.1

SOMMARIO

1	INTRODUZIONE E DEFINIZIONI.....	3
2	CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE	3
3	COSA SI PUÒ SEGNALARE	4
4	CANALI DI SEGNALAZIONE	4
4.1	L'iter per le segnalazioni interne.....	5
4.2	Canali esterni per le segnalazioni	6
5	RISERVATEZZA E ANONIMATO	6
6	TUTELE E PROTEZIONI	7
7	LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI	8
8	SANZIONI	8

1 INTRODUZIONE E DEFINIZIONI

Per **whistleblowing**” (di seguito **“Segnalazione”**) si intende qualsiasi segnalazione, ovvero la segnalazione di illeciti di cui un dipendente, collaboratore, professionista sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Il D. lgs 24/23 definisce le condotte meritevoli di segnalazione; ricadono nella normativa le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Pubblica Amministrazione o dell’ente privato, inclusi gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali. In continuità con il passato, vengono annoverate anche “le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e di gestione”.

Sono, invece, **escluse dal decreto le segnalazioni circa i rapporti individuali di lavoro e quelle in materia di sicurezza e difesa nazionale.**

Interesse pubblico: le segnalazioni devono essere effettuate nell’interesse pubblico o nell’interesse alla integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Modello di Organizzativo e Gestione 231 MOG: D. Lgs. 231/01 documento che descrive una serie di procedure aziendali volte a garantire la prevenzione della commissione di reati, per cui l’azienda potrebbe essere ritenuta responsabile.

Organismo Di Vigilanza ODV: previsto dal D. Lgs. 231/01 è quel soggetto responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l’efficacia del Modello organizzativo MOG

2 CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Le procedure di whistleblowing incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell’attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall’organizzazione o per conto dell’organizzazione.

Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l’attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. La procedura è volta a garantire questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa all’ente.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- Dipendenti
- Collaboratori
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l’ente non sia ancora iniziato

La procedura protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

3 COSA SI PUÒ SEGNALARE

All'interno di questa procedura possono essere segnalati fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Possono essere riportati anche sospetti, qualificati, di reati o altre violazioni di disposizioni di legge o potenziali rischi di commissione degli stessi.

Le segnalazioni possono riguardare illeciti penali, civili, amministrativi o contabili, così come le violazioni di normative comunitarie, e più in dettaglio:

- Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'azienda e che consistono in:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 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.

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito, ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

4 CANALI DI SEGNALAZIONE

Il segnalante ha differenti possibili canali per effettuare la segnalazione:

- interno (attraverso la piattaforma);
- esterno

4.1 L'iter per le segnalazioni interne

L'azienda mette a disposizione per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura una piattaforma per effettuare segnalazioni in forma scritta.

La *piattaforma informatica crittografata* è fornita da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions attraverso il progetto WhistleblowingIT.

Il link alla piattaforma è disponibile sul sito aziendale <https://www.psccomponents.eu>.

La piattaforma utilizza GlobalLeaks, il principale software open-source per il whistleblowing. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Sulla piattaforma è caricato un *questionario* che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione. Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni.

Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Non è possibile gestire altre segnalazioni ricevute in forma scritta. Qualora queste fossero inviate, il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante a presentare nuovamente la segnalazione tramite la piattaforma informatica.

Il segnalante ha inoltre la possibilità di richiedere un "incontro diretto" con il *team whistleblowing*.

Il soggetto responsabile alla ricezione e gestione delle segnalazioni è il *team whistleblowing* composto da soggetti interni alla PSC (individuati in ambito HR delle holding) e dall'organismo di Vigilanza (ODV), debitamente nominati rispetto agli specifici compiti.

Il *team whistleblowing* riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

Il *team whistleblowing* riceve la segnalazione nel momento in cui il segnalante riceve il codice di ricevuta e deve:

- *Entro 7 giorni*, confermare alla persona segnalante la *presa in carico della segnalazione* e invitare il soggetto segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.
- *Entro 3 mesi* dal giorno della segnalazione, il soggetto ricevente (*team whistleblowing*) comunica alla persona segnalante un *riscontro rispetto alle attività di accertamento* svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione. Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

Il *team whistleblowing* analizza e classifica la Segnalazione, per limitare la trattazione alle sole segnalazioni rientranti nel perimetro della normativa e, nel caso in cui una Segnalazione non risulti adeguatamente circostanziata, potrà richiedere al Segnalante ulteriori elementi di dettaglio.

I componenti interni del *team whistleblowing* procedono ad una verifica preliminare delle segnalazioni e coinvolgono l'ODV per quanto di sua competenza. al fine di identificare quelle da inoltrare a specifici destinatari (es. ODV) e alle strutture aziendali competenti. Inoltre, valutano, in via preliminare, anche tramite eventuali analisi documentali, la presenza dei presupposti necessari all'avvio della successiva fase di ANALISI, proponendo l'archiviazione delle segnalazioni generiche e prive di elementi informativi.

Al fine di acquisire elementi informativi, Il *team whistleblowing* ha facoltà di svolgere approfondimenti anche direttamente, tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del segnalato e/o di altri soggetti citati nella Segnalazione come informati dei fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti.

A conclusione dell'analisi Il *team whistleblowing* predisporre una relazione in cui siano riportate le attività svolte, i relativi esiti, un giudizio di ragionevole fondatezza o meno dei fatti segnalati ed eventuali indicazioni in merito all'adozione, da parte del competente management delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati dalla Segnalazione.

Tutta la documentazione raccolta per l'analisi e le azioni correttive intraprese relative alle segnalazioni sono archiviate dal *team whistleblowing* e dall'ODV (per quanto di sua competenza).

4.2 Canali esterni per le segnalazioni

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne all'*Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)*.

La persona segnalante può segnalare esternamente alla propria azienda in alcuni casi

- qualora abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito,
- qualora abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sia dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione o
- qualora abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Esistono inoltre condizioni ulteriori per cui una persona segnalante possa effettuare una *divulgazione pubblica*: il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata, un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico, fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate.

5 RISERVATEZZA E ANONIMATO

La disciplina introdotta dal D. LGS. 24/2023 rinforza notevolmente la tutela della riservatezza del segnalante, disponendo varie garanzie contro eventuali atti ritorsivi.

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata, se non con l'espresso consenso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Tuttavia, questo diritto alla *riservatezza* non ha portata assoluta: l'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

È possibile anche l'invio di *segnalazioni anonime*. Il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza.

Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell'identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

6 TUTELE E PROTEZIONI

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

In aggiunta alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa, esistono altre forme di tutela garantite attraverso questa procedura.

Viene infatti garantita protezione alla persona segnalante contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili discriminazioni rientrano:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito o referenze negative;
- misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- o 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 in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

7 LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal *team Whistleblowing*. Si precisa che, qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, l'identità delle persone coinvolte (segnalante, facilitatore, segnalato e altre persone menzionate nella segnalazione), e di tutti i dati dal cui disvelamento questa si possa dedurre indirettamente, saranno oggetto di oscuramento. Qualora tali dati siano strettamente necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal *team Whistleblowing*), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità anche ai soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali, da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno.

8 SANZIONI

Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

PRIMA SOLE COMPONENTS spa
Amministratore Delegato

