

**INDICE**

1.	GENERALITÀ.....	2
1.1	Premessa.....	2
1.2	Il Whistleblowing: fonte normativa e natura dell'istituto.....	2
1.3	Scopo e campo di applicazione .....	2
2.	METODOLOGIA.....	3
2.1.	Oggetto della segnalazione.....	3
2.2.	Soggetti segnalanti.....	3
2.3.	Destinatario della segnalazione.....	4
2.4.	Contenuto della segnalazione.....	4
2.5.	Modalità di invio e gestione della segnalazione .....	5
3.	ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	5
3.1.	Segnalazioni inviate al Presidente del Collegio Sindacale .....	5
	Analisi preliminare.....	5
	Istruttoria .....	6
	Conclusione del processo .....	7
	Conservazione della documentazione.....	7
4.	FORME DI TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i> .....	7
4.1.	Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.....	7
4.2.	Divieto di atti discriminatori o di ritorsione, diretti e indiretti, nei confronti del <i>whistleblower</i> per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.....	8
4.3.	Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale da parte del <i>whistleblower</i> .....	8
4.4.	Responsabilità del <i>whistleblower</i> .....	8
5.	FORMAZIONE.....	9
6.	DISPOSIZIONI FINALI.....	9

## 1. GENERALITÀ

### 1.1 Premessa

Il 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la Legge n. 179/2017 avente ad oggetto 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 (c.d. Whistleblowing).

Inoltre, il 26 novembre 2019, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea la Direttiva (UE) 2019/1937, entrata in vigore il 16 dicembre 2019, in materia di "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione". Tale Direttiva prescrive un sistema efficiente ed efficace di tutela degli informatori volto a prevenire ed individuare le violazioni del diritto comunitario che rechino un danno all'interesse pubblico e al benessere della società in cui gli stessi operano.

### 1.2 Il Whistleblowing: fonte normativa e natura dell'istituto

La presente procedura descrive il processo per adempiere al dettato normativo imposto dalla Legge del 30 novembre 2017, n. 179 recante "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", che introduce di fatto il **whistleblowing** e modifica l'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001, prevedendo:

- a) *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la **riservatezza dell'identità del segnalante** nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, **con modalità informatiche**, la **riservatezza dell'identità del segnalante**;*
- c) *il **divieto di atti di ritorsione** o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del **segnalante** per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua **con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate**.*

### 1.3 Scopo e campo di applicazione

Lo scopo della presente procedura è di rimuovere i fattori che possano 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, garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti e i collaboratori possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illegittimi posti in essere all'interno della società.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Effepierre S.p.A., al fine precipuo di favorire, semplificare e potenziare la segnalazione di illeciti, ha messo a disposizione del *whistleblower* una piattaforma informatica univoca, altamente sicura, utilizzabile, a scelta dell'utente, per inviare le segnalazioni.

È disponibile un *tutorial* e sono pubblicate le istruzioni per l'uso da parte dell'utente della succitata piattaforma informatica (*Tip-Off*), al seguente link: [https://enet.tip-off.it/?trk=organization-update\\_share-update\\_update-text](https://enet.tip-off.it/?trk=organization-update_share-update_update-text).

## 2. METODOLOGIA

### 2.1. Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni attuate tramite la piattaforma informatica (*Tip-Off*) avranno esclusivamente ad oggetto violazioni e irregolarità (o presunte tali) che afferiscono alle attività della società ovvero a condotte individuali, quali, ad esempio:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico o dei Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la società;
- Attività o comportamenti disonesti, fraudolenti, inappropriati, illegali o negligenti da parte di dipendenti, amministratori, incaricati, fornitori o chiunque abbia rapporti con la società.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate, riferite a condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto oltre che fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno della Società, nell'espletamento delle sue funzioni.

Il Presidente del Collegio Sindacale è a disposizione dei dipendenti per fornire delucidazioni e chiarimenti riguardanti la disciplina in commento e, quindi, per fornire al *whistleblower* ogni informazione utile affinché possa eventualmente procedere con la segnalazione degli illeciti.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate dal segnalante in buona fede e in modo disinteressato. Pertanto, il segnalante non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro nei confronti di superiori gerarchici, per le quali occorrerà che egli si riferisca alla disciplina e alle procedure interne di competenza di altri organismi o uffici.

### 2.2. Soggetti segnalanti

Le segnalazioni di cui alla presente procedura potranno essere effettuate da persone in organico nella Società, sia con ruoli apicali sia di subordinazione agli stessi, ovvero da terze parti. Più precisamente, i soggetti segnalanti potranno essere:

- a) persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera precedente;
- c) i partner, i clienti, i fornitori, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con Effepierre S.p.A. ("Terzi").

Il responsabile *Compliance*, individua le più opportune iniziative per assicurare la massima diffusione della presente normativa e il corretto recepimento dei suoi contenuti.

### 2.3. Destinatario della segnalazione

Il Presidente del Collegio Sindacale, quale organo di controllo della società, sarà il soggetto destinatario delle segnalazioni di illeciti previsti nella presente procedura.

Il Collegio riceverà le segnalazioni, valuterà se ammissibili o se prive dei requisiti richiesti per proseguire con un'analisi più approfondita, terrà aggiornato il *whistleblower* circa la gestione e l'esito delle segnalazioni, informerà periodicamente il Consiglio di Amministrazione e comunque con una cadenza non inferiore al semestre solare, di tutte le segnalazioni ricevute.

La gestione delle segnalazioni da parte del Collegio verrà effettuata nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del *whistleblower*.

Nel caso di presenza di illeciti confermati dal Collegio, il Consiglio di Amministrazione sarà l'Organo esclusivamente deputato ad adoperarsi per ripristinare l'integrità della Società, anche mediante l'irrogazione di provvedimenti disciplinari laddove ritenuto opportuno.

### 2.4. Contenuto della segnalazione

Il *whistleblower* dovrà fornire tutti gli elementi utili a consentire al Presidente del Collegio Sindacale di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti oltre che prive di manifesta portata strumentale, emulativa e di attitudine diffamatoria o calunniosa.

A tal fine, la segnalazione dovrà, preferibilmente, contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda (tendenzialmente, le segnalazioni anonime non saranno prese in considerazione, salvo in cui risultino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati);

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

### 2.5. Modalità di invio e gestione della segnalazione

Le segnalazioni dovranno avvenire attraverso l'apposita piattaforma informatica (Tip-Off) messa a disposizione dalla Società. Ciò sia per garantire una gestione più ordinata del flusso informativo, sia per offrire maggiori garanzie a tutela della riservatezza del segnalante.

Qualsiasi utente dotato di un dispositivo (pc, tablet, smartphone) connesso ad *internet* potrà facilmente aprire una segnalazione digitando la url: <https://effepierre.tip-off.it>.

Tip-Off è, difatti, un software per la gestione del *whistleblowing* che consente agli utenti di effettuare delle segnalazioni di illeciti con la garanzia di estrema riservatezza.

L'autore della segnalazione potrà accedere all'apposita pagina della piattaforma "*Segnalazioni*" senza credenziali di accesso o altro e decidere quali informazioni inviare al sistema. Tali informazioni non verranno, in alcun modo, salvate nel browser durante la sessione; così come non verrà tenuta traccia di alcuna attività relativa alla stessa, né sul computer locale, né sui server di Tip-Off.

Per il tramite della piattaforma informatica, l'utente potrà inviare la segnalazione al Presidente del Collegio Sindacale.

Al momento dell'invio della segnalazione il sistema genera un link e una password che dovranno essere salvate, a cura del segnalante, per poter monitorare la presa in carico e gestione della segnalazione effettuata.

## 3. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Di seguito viene declinato il processo di gestione della segnalazione.

### 3.1. Segnalazioni inviate al Presidente del Collegio Sindacale

#### Analisi preliminare

Tutte le segnalazioni inviate saranno oggetto, ad opera del Presidente del Collegio Sindacale, di una analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una propria valutazione sulla fondatezza della segnalazione stessa.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, con le relative motivazioni. Il Collegio provvederà a informare il segnalante dell'archiviazione della richiesta. Inoltre, sarà discrezione dello stesso informare il Consiglio di Amministrazione, qualora ritenesse la segnalazione palesemente infondata ed effettuata da parte del *wistleblower* con dolo o colpa grave.

Invece, se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse la necessità di ulteriori approfondimenti, il Collegio provvederà a coinvolgere le Funzioni interessate (sempre garantendo la riservatezza del segnalante), dovendo in ogni caso informare, circa l'esito delle analisi preliminari, anche il Consiglio di Amministrazione. Qualora, si trattasse di segnalazioni riguardanti la maggioranza degli Amministratori e/o il suo Presidente, il Presidente del Collegio Sindacale inizialmente non informerà il Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente del Collegio Sindacale aggiornerà il *wistleblower* della presa in carico della segnalazione con avvio di una fase istruttoria.

Tutto il flusso informativo e lo scambio di corrispondenza e di documentazione verrà gestito elettronicamente mediante la suddetta piattaforma a garanzia della riservatezza del segnalante.

### **Istruttoria**

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito dell'analisi preliminare, emergessero o fossero comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il Collegio provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Nel corso della fase istruttoria il Presidente del Collegio Sindacale potrà richiedere al segnalante chiarimenti e maggiori evidenze per corroborare la segnalazione.

Il Presidente del Collegio Sindacale potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, in particolare tramite la richiesta della effettuazione di specifici audit, potendosi, altresì, di concerto con la società, avvalere all'occorrenza di specifiche consulenze esterne.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiranno la massima e tempestiva collaborazione e saranno tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità cui è tenuto il Presidente del Collegio Sindacale.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata dal Presidente del Collegio di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, etc.).

Sarà dovere del Presidente del Collegio tenere aggiornato il *wistleblower* circa i tempi previsti dell'istruttoria e della conclusione del processo.

**Conclusione del processo**

Al termine dell'istruttoria il Collegio provvederà a informare il Consiglio di Amministrazione con l'emissione di un report finale. Sulla base di tale documento l'Organo amministrativo potrà:

- a) concordare con il *management* responsabile della funzione interessata dalla segnalazione l'eventuale "action plan" necessario per l'attuazione delle procedure di controllo del caso, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle relative attività di implementazione poste in essere;
- b) concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori),
- c) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Collegio Sindacale valuterà le azioni da intraprendere.

**Conservazione della documentazione**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività il Presidente del Collegio Sindacale assicurerà l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione, ovvero, se la segnalazione avesse ad oggetto fatti idonei a integrare gli estremi di illeciti disciplinari e/o reati, i dati saranno archiviati per un tempo pari alla prescrizione dell'illecito disciplinare e/o del reato.

**4. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER****4.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata e tutti coloro che ricevano o fossero coinvolti nella gestione delle segnalazioni saranno tenuti a tutelare la riservatezza di ogni informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza sarà fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata nei limiti consentiti dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, esclusivamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità, consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta (e senza, comunque, nessuna conseguenza in capo al segnalante per la scelta effettuata, anche nel caso di rifiuto a rivelare la propria identità).

#### **4.2. Divieto di atti discriminatori o di ritorsione, diretti e indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione**

Nei confronti del dipendente/collaboratore che ponesse in essere una segnalazione ai sensi della presente procedura, non sarà 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 misure discriminatorie s'intendono: licenziamento, sanzioni disciplinari conservative, trasferimento, demansionamento o cambio mansioni o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, il segnalante potrà segnalarlo direttamente al Presidente del Collegio Sindacale che tratterà l'informazione con la dovuta cautela a tutela del segnalante stesso.

Sarà, comunque, onere del Datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.

#### **4.3. Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale da parte del *whistleblower***

La segnalazione/denuncia del *whistleblower* costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (Rivelazione di segreto professionale) e 623 (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (Obbligo di fedeltà). Sono fatti salvi gli obblighi del professionista in tema di rispetto del segreto professionale.

Quando notizie e documenti, che sono comunicati all'organo deputato a riceverli, siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

#### **4.4. Responsabilità del *whistleblower***

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione falsa e/o diffamatoria.

In particolare, le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertato che la segnalazione falsa e/o diffamatoria sia stata effettuata con dolo o colpa grave. Tale fatto è, inoltre, fonte di responsabilità disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e/o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Le segnalazioni che risultassero non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o infondate e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, verranno archiviate e il Presidente del Collegio Sindacale invierà tutta la documentazione istruttoria al Consiglio



di Amministrazione, per l'avvio degli eventuali procedimenti disciplinari di competenza (ferme, in ogni caso, le relative conseguenze di legge derivanti dal fatto di aver effettuato segnalazioni non veritiere e/o diffamatorie), ovvero per la risoluzione dei rapporti con clienti e fornitori.

Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora al termine del procedimento, la segnalazione, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse essere ritenuta destituita di fondamento e dolosamente falsa, il Presidente del Collegio Sindacale si riserverà di mettere a disposizione gli atti al soggetto segnalato al fine di consentirgli di tutelare la sua reputazione.

Inoltre, fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora, al termine del procedimento, il Presidente del Collegio Sindacale, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del denunciante configuri anche gli estremi del reato di diffamazione e/o calunnia nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa, al fine di consentirgli di esercitare i suoi diritti.

La Società potrà tutelarsi in caso di illeciti penali o civili commessi dal segnalante attraverso le forme di legge.

## **5. FORMAZIONE**

La Società promuove l'attività di comunicazione interna e informazione indirizzate ai dipendenti al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione del sistema di Whistleblowing.

Le sanzioni che compongono il sistema disciplinare sono individuate in base ai principi di proporzionalità ed effettività, all'idoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria, tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (esponenti aziendali, dirigenti, dipendenti o collaboratori).

Le misure disciplinari sono adottate dagli organi e dalle funzioni aziendali competenti in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto, dalla normativa aziendale, dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile.

Per quanto riguarda in particolare le violazioni relative al Modello 231 troverà applicazione il sistema sanzionatorio contenuto nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello Organizzativo.

## **6. DISPOSIZIONI FINALI**

La violazione degli obblighi previsti dalla presente procedura configura una responsabilità disciplinare, laddove, a seconda della fattispecie, non siano individuabili illeciti più gravi.

La procedura individuata nel presente atto per il *whistleblowing*, nonché i profili di tutela del segnalante saranno sottoposti a revisione periodica.