

## PO4426

# PROCEDURA WHISTEBLOWING E SEGNALAZIONI HR DEPARTMENT

<b><u>Versioni</u></b>				
<i>Vers.</i>	<i>Modifica</i>	<i>Redatto</i>	<i>Approvato</i>	<i>Data</i>
0.0	Prima emissione	Comitato Whistleblowing	Direzione	14/07/2023
1.0	Modifica par.5	Comitato Whistleblowing	Direzione	18/12/2023
2.0	Segnalazioni HR	Comitato Whistleblowing	Direzione	26/04/2024
3.0	Modifica pag.7 – adeguamento Mog	Comitato Whistleblowing	Direzione	16/10/2024

<b><u>Diffusione</u></b>
Cda, dirigenti, dipendenti, organi di controllo, collaboratori, parti interessate

<b>WHISTLEBLOWING</b> .....	2
<b>1. Obiettivi</b> .....	2
<b>2. Ambito soggettivo</b> .....	2
<b>3. Definizioni</b> .....	2
<b>4. Ambito oggettivo</b> .....	4
Contenuto delle segnalazioni .....	5
<b>5. Modalità operative</b> .....	5
Canale di segnalazione Interno .....	5
A) Ricezione delle segnalazioni .....	5
B) Istruttoria.....	6
C) Chiusura delle segnalazioni .....	7
Canale di segnalazione Esterno .....	7
Divulgazione pubblica.....	8
<b>6. Garanzie e tutela</b> .....	8
<b>7. Protezione dei dati personali</b> .....	9
<b>8. Gestione dei conflitti d’interesse</b> .....	9
<b>9. Comunicazione, formazione e informazione</b> .....	10
<b>10. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti</b> .....	10
<b>11. Riferimenti normativi</b> .....	10
<b>SEGNALAZIONI HR DEPARTMENT</b> .....	10
<b>1. Scopo</b> .....	10
<b>2. Ricevimento della segnalazione</b> .....	11
<b>3. Conferma di Ricevimento</b> .....	11
<b>4. Valutazione e Investigazione</b> .....	11
<b>5. Risoluzione</b> .....	11
<b>6. Follow-up</b> .....	11
<b>7. Documentazione e Analisi</b> .....	11

## WHISTLEBLOWING

### 1. Obiettivi

La presente procedura disciplina il processo di ricezione e trattamento delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) e le modalità di gestione della relativa istruttoria, ai sensi della normativa vigente applicabile (D. Lgs 10 marzo 2023, n. 24) e nel rispetto della protezione dei dati personali (Reg. UE 2016/679 GDPR).

### 2. Ambito soggettivo

La presente procedura si applica a Sambonet Paderno Industrie S.p.A., ovvero alle seguenti persone che segnalano informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo:

- lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 c.c. e all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso aziende;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

### 3. Definizioni

**AZIENDA:** Sambonet Paderno Industrie S.p.A

**Comitato Whistleblowing:** Organismo collegiale responsabile del processo di gestione delle segnalazioni, che ne valuta l'adeguatezza, suggerisce al Consiglio di Amministrazione gli eventuali interventi migliorativi sul processo, promuove le necessarie azioni di informazione e formazione rivolte alla popolazione aziendale.

**Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'ente privato.

**Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 D. Lgs 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

**Segnalazione o Segnalare:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

**Segnalazione interna:** la comunicazione scritta od orale delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 D. Lgs 24/2023.

**Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 D. Lgs 24/2023.

**Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

**Persona segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

**Facilitatore:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**Personale:** amministratori, i dirigenti, altri membri degli organi sociali e di vigilanza, il management e i dipendenti, terze parti non dipendenti quali business partner, fornitori, clienti, collaboratori, stagisti, società di revisione, consulenti e ogni altro soggetto che agisce per conto dell'organizzazione.

**Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

**Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata.

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia 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.

**Gestione:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

**Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

**ODV:** l'Organismo di Vigilanza, di cui all'articolo 6 del D. Lgs. n. 231 del 2001.

**Segnalazione anonima:** segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicite, né siano individuabili in maniera univoca.

**Segnalazione circostanziata:** segnalazione in cui la narrazione da parte dell'autore, di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserito illecito (ad esempio, tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, valore, cause e finalità dell'illecito, società, aree, persone, unità, enti interessati o coinvolti, anomalia sul sistema di controllo interno, etc.) è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti d'indagine a disposizione, ai competenti organi aziendali di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.

**Segnalazione non circostanziata:** segnalazione che non contiene un dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, la verifica della fondatezza o meno dei fatti segnalati.

**Segnalazione fondata/non fondata:** segnalazione che corrisponde/non corrisponde allo stato di fatto rilevato dalle verifiche svolte.

**Segnalazione illecita:** segnalazione che dagli esiti della fase istruttoria si rilevi non fondata sulla base di elementi oggettivi, e rispetto alla quale le circostanze concrete accertate nel corso della stessa istruttoria consentano di ritenere che sia stata fatta in malafede o con grave negligenza.

**Segnalazione non inerente:** segnalazione non avente ad oggetto fatti che rientrano nell'ambito di applicazione di cui all'articolo 4 della presente procedura.

## 4. Ambito oggettivo

Il D.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse, l'integrità dell'Azienda, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati.

Tramite il canale Whistleblowing può essere segnalato quanto segue:

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali
  - o illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
  - o condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modelli di organizzazione e gestione 231.
- Violazioni della normativa europea
  - o illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti normativi di cui all'allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023, relativamente 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;
  - o Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
  - o Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.
  - o Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

Sono escluse dall'applicazione della normativa e non possono essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro (vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali);

- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti settoriali indicati nella parte II dell'allegato che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (materia di abusi di mercato, settore bancario, intermediazione finanziaria);
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

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

### **Contenuto delle segnalazioni**

Il segnalante effettua le segnalazioni fornendo le informazioni di cui dispone, basate su fondati motivi e notizie veritiere. È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata nel tempo e nel luogo, al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti.

Le successive fasi di accertamento sono agevolate da segnalazioni dal contenuto preciso e dettagliato, quali a titolo esemplificativo:

- descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo, di luogo);
- elementi identificativi del segnalato (o dei segnalati) per quanto noti;
- indicazione di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- è utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Sambonet Paderno Industrie S.p.A. incoraggia i whistleblower a privilegiare le segnalazioni identificate, al fine di snellire e rendere più efficaci le indagini; tuttavia, sono accettate anche le segnalazioni anonime.

## **5. Modalità operative**

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo di tre strumenti, tassativamente riportati in ordine di applicazione:

- i) Canale di segnalazione interno all'ente;
- ii) Canale esterno gestito dall'ANAC;
- iii) Divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

### **Canale di segnalazione Interno**

L'iter procedurale delle segnalazioni interne prevede le seguenti fasi:

- A) Ricezione delle segnalazioni;
- B) Istruttoria;
- C) Chiusura delle segnalazioni.

#### **A) Ricezione delle segnalazioni**

L'Azienda, al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio ed indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione, ha messo a disposizione una pluralità di canali di comunicazione tra loro alternativi, quali:

- Canale di segnalazione scritta - **Piattaforma informatica** accessibile al seguente link: <https://whistleblowing.sambonet.it>
- Canale di segnalazione scritta - **Posta raccomandata con ricevuta di ritorno da indirizzare a:** c.a. COMITATO WHISTLEBLOWING – STRETTAMENTE RISERVATA – presso Sambonet Paderno Industrie S.p.A. Via Giovanni Coppo 1C, 28060 Orfengo (NO), Italia; è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno il destinatario indicato sopra.
- Canale di segnalazione orale - **Segnalazione al Comitato o ad uno dei membri** (previa richiesta all'indirizzo mail [whistleblowing@sambonet.it](mailto:whistleblowing@sambonet.it)), mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale; in caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro tramite la propria sottoscrizione.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dalla Comitato Whistleblowing, che deve essere contattato in caso di eventuali malfunzionamenti.

Inoltre, le segnalazioni inerenti al Modello Organizzativo 231 possono essere inviate anche all'Organismo di vigilanza ([odv.sambonet@gmail.com](mailto:odv.sambonet@gmail.com)).

Se attraverso i canali sopra indicati il segnalante richiedesse un incontro in presenza, il Comitato Whistleblowing si renderà disponibile a incontrarlo.

Il personale che riceve una segnalazione al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla senza indugio, in originale e con eventuali allegati, al competente Comitato Whistleblowing, nel rispetto dei criteri della massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Il Comitato Whistleblowing, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

## B) Istruttoria

L'obiettivo è quello di eseguire gli approfondimenti finalizzati ad accertare in modo oggettivo la fondatezza o meno dei fatti segnalati. A tal fine, le funzioni (SGI, RSPP, LEGAL, HR) che costituiscono il Comitato sono parte attiva nel processo, singolarmente e collegialmente, supportato dalle Funzioni aziendali competenti e/o da consulenti esterni a seconda dell'oggetto della segnalazione.

Il Comitato Whistleblowing analizza le segnalazioni pervenute e:

- qualora la segnalazione abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile e faccia riferimento a fatti rilevanti, avvia la relativa istruttoria;
- qualora la segnalazione abbia contenuto non circostanziato e/o non verificabile e il segnalante non fosse raggiungibile per fornire le necessarie integrazioni, archivia la segnalazione;
- qualora la segnalazione abbia ad oggetto fatti che - seppur riguardanti l'Azienda - non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo, provvede a trasmetterla alla funzione competente dell'Azienda per la gestione della tematica;
- qualora sui fatti segnalati è nota l'esistenza di indagini in corso da parte di Pubbliche Autorità (es. autorità giudiziarie e organi amministrativi) si astiene dal trattare l'istruttoria;

- qualora la segnalazione sia relativa a fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati e senza che la nuova segnalazione abbia aggiunto o consenta di aggiungere elementi o aspetti ulteriori rispetto a quanto già conosciuto, archivia la segnalazione.

Nell'ambito dell'istruttoria, il Comitato mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni.

Il Comitato Whistleblowing garantisce la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni, nonché delle carte di lavoro relative all'istruttoria e agli eventuali audit riferiti alla segnalazione, in appositi archivi informatici con i più elevati standard di sicurezza e riservatezza.

### C) **Chiusura delle segnalazioni**

Il Comitato Whistleblowing esamina i risultati della fase di istruttoria e fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione:

- qualora il contenuto della segnalazione dovesse essere confermato, demanda la definizione degli eventuali necessari provvedimenti alle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di procure in vigore;
- qualora nel corso dell'accertamento (a prescindere dall'esito) dovessero emergere aree di debolezza e/o punti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, potrà richiedere l'attuazione delle necessarie azioni di miglioramento.

Il Comitato supporta il Management competente nella definizione dei piani di azione e ne monitora l'avvenuta implementazione nei tempi concordati. Per le segnalazioni in ambito D.Lgs. 231/2001, il Comitato presenta all'Organismo di Vigilanza i risultati dell'istruttoria prima della chiusura definitiva della stessa allo scopo di raccogliere le eventuali ulteriori esigenze di approfondimento. Il Comitato procede, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza per quelle in ambito 231/2001, alla chiusura della segnalazione.

### **Canale di segnalazione Esterno**

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto nell'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.



## **Divulgazione pubblica**

Infine, la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

## **6. Garanzie e tutela**

### **a. Riservatezza**

Tutto il Personale di Sambonet Paderno Industrie S.p.A., coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni, è tenuto a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati) e segnalati.

A tal fine, il Comitato annota in un apposito Registro le Segnalazioni ricevute, le persone coinvolte a cui si è reso necessario fornire informazioni in merito alle segnalazioni (es. esistenza e/o contenuto della segnalazione, identità del segnalante e/o del segnalato, esito degli accertamenti svolti).

### **b. Tutela del segnalante**

Sambonet Paderno Industrie S.p.A. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante a partire dalla fase di ricezione della segnalazione, nel rispetto delle previsioni di legge.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso la piattaforma informatica, la riservatezza della identità del segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la piattaforma è rilasciata da un soggetto specializzato, terzo e indipendente;
- la piattaforma adotta la politica "no-log", non rileva cioè in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (ad esempio, server, indirizzo IP, mac address);
- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando algoritmi di cifratura avanzata e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati;
- l'amministratore del sistema di posta elettronica aziendale competente può accedere alla piattaforma esclusivamente per necessità tecniche, previa richiesta motivata per iscritto al Comitato e l'accesso sarà consentito solo dietro preventiva autorizzazione scritta.
- il segnalante, se lo ritiene, può indicare il proprio nominativo all'interno della sua Segnalazione o decidere di rimanere anonimo.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea la riservatezza della identità del segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) viene garantita mediante la consegna, in busta chiusa, della corrispondenza cartacea indirizzata al Comitato.

### **c. Tutela del segnalante da ritorsioni e discriminazioni**

Nel rispetto della legge e del Codice Etico è vietata e sanzionata ogni forma di ritorsione o di discriminazione nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione (come di chiunque abbia collaborato ad accertare i fatti segnalati), a prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata

fondata o meno. Il segnalante o soggetto coinvolto non potrà essere licenziato, ne potrà subire alcun mutamento di mansione, o essere sospeso, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro.

Qualora in particolare il segnalante in buona fede sia un dipendente, il Comitato (avvalendosi delle funzioni aziendali competenti) monitorerà lo svolgersi della vita lavorativa del dipendente per un periodo di 2 anni dalla data della segnalazione, per provare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione conseguenti alla segnalazione stessa.

#### **d. Tutela del segnalato**

Sambonet Paderno Industrie S.p.A. richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno. Le garanzie di riservatezza fissate dalla Procedura tutelano anche il segnalato. Il segnalato non verrà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto. Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. A ulteriore tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

## **7. Protezione dei dati personali**

Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni avverrà nel rispetto della vigente normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, incluso il Regolamento Europeo UE 2016/679 ("GDPR"), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili, ed in conformità con la specifica informativa privacy resa agli interessati e accessibile sul sito web aziendale nell'apposita sezione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, fornendo idonee informazioni alle persone segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento o dell'articolo 11 del predetto decreto legislativo, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

## **8. Gestione dei conflitti d'interesse**

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno o più componenti del Comitato Whistleblowing in via diretta, tali componenti saranno esclusi dalla gestione della segnalazione.

A fronte di ulteriori e differenti situazioni in cui un componente del Comitato sia in conflitto di interesse, è sua responsabilità dichiarare il conflitto. L'opportunità di mantenere o escludere il coinvolgimento di detto componente sarà valutata a cura dei restanti componenti, i quali provvederanno a disabilitare temporaneamente tale soggetto dall'accesso alla Piattaforma.

I componenti hanno sempre accesso alla piattaforma digitale, quindi ciascuno di essi ha tempestivamente accesso alle segnalazioni pervenute tramite tale canale.

## 9. Comunicazione, formazione e informazione

Il Comitato è responsabile di fornire e promuovere nel tempo le necessarie azioni di informazione e formazione, ove necessario, rivolte alla popolazione aziendale sulla gestione delle segnalazioni e, in particolare, sull'utilità del processo.

## 10. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti

Sambonet Paderno Industrie S.p.A. prevede e adotta sanzioni disciplinari:

- 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 dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. 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.

## 11. Riferimenti normativi

- **D. lgs n 24/2023** avente ad oggetto “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 n. 231/2001** 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 e successive modifiche e integrazioni;
- **Codice Etico Sambonet**;
- **Modello di Organizzazione, gestione e controllo Sambonet**, in vigore dal 01/01/2022;
- **Regolamento Europeo UE 2016/679**.

## SEGNALAZIONI HR DEPARTMENT

### 1. Scopo

La gestione delle segnalazioni dei lavoratori è una componente fondamentale della gestione delle risorse umane e contribuisce significativamente al clima aziendale e alla soddisfazione del personale. Scopo della presente procedura è identificare i diversi step del processo per tutte le segnalazioni dei dipendenti che non afferiscono al campo di applicazione whistleblowing (per queste ultime si fa invece riferimento alla parte A della presente procedura).

## 2. Ricevimento della segnalazione

La segnalazione può essere effettuata prendendo un appuntamento con l'HR Manager o scrivendo all'indirizzo [personale@sambonet.it](mailto:personale@sambonet.it)

Nel caso in cui si decida di effettuare la segnalazione per iscritto è necessario che la stessa sia adeguatamente circostanziata e correlata di tutti i dettagli rilevanti come date, persone coinvolte e una descrizione degli eventi.

## 3. Conferma di Ricevimento

Entro 48 ore verrà data conferma al lavoratore di ricezione della segnalazione e verranno fornite informazioni sul processo di gestione, inclusi i tempi previsti per la risoluzione.

## 4. Valutazione e Investigazione

La segnalazione viene assegnata a una persona o un team incaricato di gestire i necessari approfondimenti, garantendo che siano neutrali e non coinvolti nella situazione.

Le fasi successive consistono nella raccolta di tutte le informazioni necessarie, inclusa l'audizione di tutte le parti coinvolte e la raccolta di eventuali prove e nella valutazione delle stesse in modo oggettivo per determinare la validità della segnalazione stessa

## 5. Risoluzione

Al lavoratore vengono comunicate le conclusioni degli approfondimenti effettuati e le azioni che verranno intraprese in risposta alla sua segnalazione, nel rispetto della privacy delle persone coinvolte e nella tutela della riservatezza delle informazioni aziendali e personali.

Se la segnalazione è fondata è necessario prendere misure appropriate per risolvere la situazione, che possono variare da scuse formali a cambiamenti nei processi aziendali, formazione aggiuntiva per i dipendenti coinvolti o azioni disciplinari.

## 6. Follow-up

Dopo la risoluzione è necessario effettuare un monitoraggio per assicurarsi che la segnalazione sia stata effettivamente affrontata. Nel caso l'HR Department lo ritenesse opportuno potrà essere richiesto un feedback al lavoratore che ha presentato la segnalazione per valutare la sua soddisfazione rispetto alla gestione del caso e per migliorare il processo di gestione delle segnalazioni

## 7. Documentazione e Analisi

Le segnalazioni e le relative azioni intraprese vengono archiviate per eventuali consultazioni future e per valutare tendenze o segnalazioni ricorrenti.