



# **PROTOCOLLO SEGNALAZIONE CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)**



La società Foroni S.p.A. è propensa nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

Il Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- *favorire un ambiente di lavoro sano, caratterizzato da senso di legalità, tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;*
- *attuare la vigente normativa in materia di whistleblowing.*

In tale prospettiva, vengono individuate le linee di condotta operative tese a tutelare la persona che segnala eventuali condotte illecite di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

### **Fonti di riferimento**

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - 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; Legge 30 novembre 2017 n. 179 - 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 (c.d. *whistleblower* o *whistleblowing*);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – 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. (Decreto Whistleblowing). Tale decreto abroga alcune disposizioni del D.lgs. n. 231/2001 e della Legge n. 179/2017 e raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia nel settore pubblico che in quello privato.

### **Oggetto della segnalazione**

La segnalazione può avere ad oggetto condotte, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati dai sottoposti o apicali aziendali a danno della società Foroni SPA.

Non sussiste un elenco specifico di condotte illecite che possano costituire l'oggetto del whistleblowing.



E' doveroso sottolineare, in ogni caso, che i comportamenti oggetto delle segnalazioni significative di tutela ricomprendono non solo i reati – presupposto del Modello Organizzativo Gestione e Controllo ex D. lgs 231/2001, ma anche tutti gli eventi/situazioni, nel corso dell'attività lavorativa, in cui si accerti la distorsione da parte di un soggetto del potere a lui conferito al fine di beneficiare di vantaggi ingiusti, nonché le violazioni al Codice Etico idonee a causare un rischio – reato ovvero a pregiudicare l'immagine della Foroni SPA in particolare:

- 1) condotte aventi carattere penale o illegittime di natura amministrativa, contabile, civile;
- 2) azioni od omissioni rilevanti ex D. Lgs 231/2001;
- 3) illeciti nell'ambito degli atti dell'Unione europea in relazione a: 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;
- 4) azioni od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- 5) azioni od omissioni concernenti violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società;

Non solo, devono essere segnalate anche tutte le condotte consistenti nell'occultamento delle violazioni suindicate o quelle di cui il segnalante, pur non ancora verificatesi, secondo un giudizio prognostico di ragionevole probabilità, si verificheranno.

Non devono essere segnalate, invece, contestazioni, rivendicazioni, o richieste aventi un interesse di natura personale della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che riguardano solo ed esclusivamente il proprio rapporto di lavoro.

### **Soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione**

- i candidati in relazione alle notizie sulle violazioni di cui sono venuti a conoscenza durante l'eventuale colloquio/i di selezione;
- i sottoposti ed apicali (anche in prova) ed ex dipendenti (in riferimento ad informazioni sulle violazioni durante il rapporto di lavoro) nonché i lavoratori autonomi ed i collaboratori che prestano attività lavorativa o di consulenza presso Foroni S.p.A.;



- i tirocinanti e volontari, anche non retribuiti;
- i fornitori di beni e servizi;
- i soci ed il personale con mansioni di amministrazione, direzione, controllo,

### **Oggetto della segnalazione**

Colui che effettua la segnalazione deve indicare tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza (OdV) di compiere tutti gli accertamenti necessari per accertare la fondatezza o meno della comunicazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con la specificazione del ruolo o mansione che svolge;
- descrizione analitica della condotta o evento (modalità, circostanze, tempo e luogo) oggetto di segnalazione;
- se identificato o identificabile il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- eventuali persone in grado di riferire notizie utili riguardanti l'oggetto della segnalazione;

Le segnalazioni anonime, ossia riguardanti persone non individuate o individuabili, verranno archiviate salvo trattasi di notizie riguardanti azioni, omissioni o eventi di particolare gravità che saranno comunicate e sottoposte all'OdV.

È assolutamente vietato l'uso improprio e/o distorto della segnalazione che verrà sanzionato dal Modello ex D. Lvo 231/01 adottato dalla Foroni SPA. Nel contempo, il protocollo tutela la segnalazione fondata e pertinente e, di conseguenza, nessuno potrà essere licenziato o subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso legittimo o lecito della segnalazione. Infatti, non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni, che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale, a sua volta, informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione a cui compete, ove accertate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.



Chiunque segnali all'OdV o all'ANAC, sussistendone le condizioni, o denunci all'autorità giudiziaria competente, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Le eventuali misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata all'ANAC dall'interessato o, eventualmente, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ove presenti nell'organizzazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione di sanzioni, nonché le ulteriori sanzioni previste ex lege per la condotta illecita posta in essere.

### **Canali per effettuare la segnalazione interna**

Le segnalazioni possono essere:

**in forma scritta** tramite il *Portale Whistleblowing* di Foroni S.p.A. che verranno trasmesse *all'Organismo di Vigilanza di Foroni S.p.A.*

Le segnalazioni possono essere anche effettuate mediante richiesta di incontro *all'OdV di Foroni SPA* mediante il *Portale Whistleblowing di Foroni S.p.A.*

### **Garanzia di riservatezza del segnalante**

L'identità del soggetto che ha effettuato la segnalazione non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

I dati forniti saranno, quindi, trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario (o dei soggetti destinatari), previa adozione delle misure funzionali al rispetto del principio di minimizzazione del trattamento) dei dati medesimi ed, eventualmente, di condividerli con le funzioni aziendali deputate ad attuare le misure di prevenzione, inclusi eventuali provvedimenti disciplinari. I dati in questione non sono altrimenti ostensibili.

La violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 D.L. vo n. 24/2023, comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni alla Società



dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia *assolutamente necessaria* alla difesa del segnalato.

Il Consiglio di Amministrazione autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'OdV ne abbia accertato l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003 e di cui agli artt. da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679, non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

### **Valutazione delle segnalazioni ricevute**

L'OdV, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, rilascia avviso di ricevimento della segnalazione. Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione fornisce riscontro al segnalante.

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

L'OdV deve, nel rispetto della riservatezza delle generalità del segnalante e di tutti i riferimenti che consentano di risalire, anche indirettamente, alla sua identità e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. Collegio sindacale).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'OdV potrà comunicare al segnalante, in modo sintetico e tempestivo, le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione.



Qualora l'OdV non ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, ne dà comunicazione all'autore della stessa con l'indicazione dei motivi.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Consiglio di Amministrazione, o il diverso organo competente provvederà, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) comunicare l'esito al Responsabile dell'Area di riferimento dell'autore della violazione, affinché attui i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dall'OdV nelle seguenti ipotesi:

- mancanza di interesse all'integrità aziendale o di interesse pubblico;
- incompetenza del soggetto destinatario della stessa;
- infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza da parte del soggetto destinatario della stessa;
- contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

### **Segnalazione esterna**

La persona dovrà avvalersi dei canali di segnalazione interna di Foroni S.P.A.

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

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;





- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

Il segnalante che effettui **una divulgazione pubblica** beneficia della protezione prevista dal D.L.vo n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) **il 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) il 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, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

**Le violazioni del D.Lgs. 231/01 devono essere oggetto unicamente di segnalazione interna tramite gli appositi canali interni istituiti da Foroni S.p.A.**

### **Conseguenze da misure ritorsive**

Le persone segnalanti che lamentino di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione possono informare l'ANAC che informa, a sua volta, l'Ispettorato nazionale del lavoro per gli eventuali provvedimenti di propria competenza. Gli atti





assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali i pregiudizi economici o finanziari;

etc.

L'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.L.vo n. 24/2023, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.L.vo n. 24/2023;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

## **Responsabilità del segnalante**



Il Protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D.L. vo n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del segnalante non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

### **Comunicazione e monitoraggio**

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di rischio 231 e il Piano anticorruzione, qualora adottato.

Sul sito aziendale o nel rendiconto ODV annuale saranno documentate le informazioni riguardanti il numero delle segnalazioni pervenute e gestite annualmente.

### **Conservazione delle segnalazioni**

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo che particolari situazioni o condizioni ne autorizzino un trattamento ulteriore (ad es. controversia giudiziaria).

**Informativa privacy al seguente link: [www.foroni.com/privacy-gdpr](http://www.foroni.com/privacy-gdpr)**