



**ESSEBI COSTRUZIONI DI SALVATORE BAFFA
S.R.L.**

**PROCEDURA
WHISTLEBLOWING**

Allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

1. Premesse

ESSEBI COSTRUZIONI DI SALVATORE BAFFA S.R.L. ha lo scopo di implementare la presente procedura e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "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", che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Lo scopo della presente Procedura è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano segnalare Comportamenti Illegittimi con la garanzia di essere pienamente tutelati contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Detta procedura è parte integrante del Modello e ogni modifica e aggiornamento è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

2. Ambito di applicazione e Modalità operative

All'interno di ESSEBI COSTRUZIONI DI SALVATORE BAFFA S.R.L dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza qualunque informazione di fonte interna o esterna attinente l'attuazione del Modello nelle "aree di attività a rischio".

Tutti i dipendenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società sono obbligati ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001.

Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare ex D.Lgs. n. 231/2001. Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti; qualora dovessero rivelarsi infondate per dolo o colpa grave troveranno applicazione le sanzioni disciplinari previste nel sistema disciplinare del presente modello.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- sono raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 o comunque relativi a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello e comunque non in linea con regole di condotta adottate dalla Società;
- il dipendente e gli altri destinatari del Modello che debbano segnalare condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 o violazioni (o presunte violazioni) del Modello riferiscono direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- qualora la segnalazione venisse effettuata dal dipendente al superiore gerarchico oppure, anche da parte degli altri soggetti destinatari, all'Amministratore della Società o ad altri organi o soggetti, questi ultimi riferiscono senza ritardo all'Organismo di Vigilanza;
- è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, sia nella fase della segnalazione che in quella dell'istruttoria che in caso di comunicazione della segnalazione, anche attraverso l'attribuzione di codici sostitutivi dei dati identificativi; l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato e salvo che la rivelazione non sia obbligatoria per legge o per provvedimento dell'autorità;
- la Società rende disponibile almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. Più in

particolare la Società, dotata del sito web <https://www.essebicostruzioni.it> ospitato su server con protocollo di sicurezza HTTPS, ha previsto specifica sezione nel menù principale del sito dal titolo Segnalazioni D.Lgs 231. All'interno di tale sezione è presente un form con un unico campo dove può essere inserito il testo della segnalazione. Una volta premuto il tasto "INVIA" presente sotto al form, il messaggio viene inviato come mail all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza odv@gruppobaffa.it, al quale ha accesso l' OdV. Nel form e nella mail successivamente generata non è presente alcuna informazione identificativa del segnalante.

- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione, nell'ambito delle procedure e degli strumenti messi a disposizione dalla Società, delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

3. Destinatari

La presente Procedura si applica a tutti i dipendenti, ai membri degli organi societari e ai collaboratori anche occasionali della Società. La stessa deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che presta servizi per la Società, inclusi i consulenti e i fornitori di beni e servizi legati in base a un contratto.

4. Oggetto della Segnalazione

Le segnalazioni che rientrano nel perimetro del WB riguardano qualsiasi comportamento illegittimo, avvenuto nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società.

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi: **(i)** condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del D.lgs 231/01; **(ii)** condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del MOG o dei documenti a esso allegati (es.: Codice Etico) e funzionali alla prevenzione dei reati ricompresi nel catalogo di cui al D.lgs 231/01 stesso.

Il WB, per contro, non può avere a oggetto questioni di carattere personale del Segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti.

5. Requisiti della Segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il Segnalante ha il dovere di fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute e appropriate verifiche per agevolarlo nel compito di riscontrare, ove possibile, la fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, il Segnalante fornisce all'Organismo di Vigilanza quanti più tra gli elementi di seguito elencati (ove ciò sia possibile, tutti):

1) le proprie generalità, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;

- 2) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze in cui il segnalante ne veniva a conoscenza;
- 3) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti oggetto di segnalazione sono stati commessi;
- 4) le generalità dell'autore delle condotte illecite o delle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione del medesimo, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
- 5) le generalità di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte illecite o sulle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione degli stessi, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
- 6) l'allegazione di documenti a riprova di quanto segnalato (oppure, ove questi non siano nella disponibilità del Segnalante, l'indicazione degli estremi degli stessi, del luogo ove siano custoditi o del soggetto che li detenga);
- 7) ogni altra informazione che possa fornire un contributo utile all'attività di riscontro.

Le segnalazioni anonime, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento verranno prese in considerazione solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato tale per cui si rende possibile far seguito a ulteriori verifiche.

6. Attività conseguenti alla Segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni, di rilevanza *ex D.lgs 231/01*, è l'Organismo di Vigilanza, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

L'OdV vaglia, ove possibile, la fondatezza delle condotte illecite e/o delle irregolarità denunciate, di rilevanza *ex D.lgs 231/01*. A tale scopo può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni interne quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni (utilizzando il budget messo a disposizione dell'OdV).

Lo stesso Organismo, una volta ricevuta la segnalazione, effettua attività di verifica ritenute utili.

Qualora, all'esito delle attività svolte, la Segnalazione paia essere fondata, l'Organismo di Vigilanza provvede a trasmettere al Consiglio di Amministrazione il proprio parere affinché quest'ultimo individui i provvedimenti più opportuni da intraprendere in conseguenza dell'accaduto, ivi inclusi –sussistendone i presupposti – i provvedimenti disciplinari nei confronti degli autori degli illeciti e/o delle irregolarità, già previsti dal sistema disciplinare che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Allo stesso modo l'Organismo di Vigilanza provvede, trasmettendo adeguata relazione al Responsabile delle Risorse Umane e per conoscenza al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove accerti che la segnalazione, rivelatasi infondata, appaia essere stata trasmessa in ragione di una condotta del Segnalante viziata da dolo o colpa grave, affinché detto Organo valuti l'opportunità di intraprendere nei confronti del Segnalante, ai sensi del comma 2-bis lett. d) dell'art. 6 del Decreto, uno o più provvedimenti disciplinari tra quelli già previsti dal sistema disciplinare anzidetto.

7. Tutela del Segnalante

Coloro che effettuano Segnalazioni in buona fede sono tutelati e garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed è in ogni caso assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La Segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del Segnalante deve essere ritenuta alla stregua di una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i

provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

8. Responsabilità del Segnalante

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

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

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale. Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente. La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

10. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte: - compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni; - ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione; - violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing; - mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing; - mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing; - mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute. Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231. È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.