

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ISTRUZIONI PER SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

La Bernardi Evo Srl, nel rispetto della normativa Whistleblowing di cui al D. Lgs. 24/23, al fine di tutelare liceità, veridicità e correttezza delle attività poste in essere, ha inteso mettere a disposizione di tutti i soggetti che, a vario titolo, entrano in contatto con la Società per questioni lavorative (dipendenti consulenti, ecc.) la presente procedura (“istruzioni per la segnalazione delle violazioni”) con i relativi allegati:

- modulo per la segnalazione, **ALL-1 -WB “Segnalazione delle violazioni”** come supporto cartaceo;
- informativa per la privacy.

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile sul sito intranet aziendale all’interno dell’area dedicata.

Oggetto della segnalazione

L’ambito di applicazione della disciplina Whistleblowing è molto complesso e poggia su un regime di obblighi e tutele a geometria variabile, che muta in base: a) all’oggetto della violazione; b) alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante; c) alle dimensioni dell’ente privato e all’applicabilità allo stesso della disciplina di cui al D. Lgs. 231/01. In ogni caso saranno oggetto di segnalazione le **violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell’Unione europea** che ledono l’**interesse pubblico** o l’**integrità** dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (rientrando in tale definizione anche la violazione dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01).

NON SONO AMMESSE, invece, le segnalazioni:

- **legate ad un interesse personale che attengano ai rapporti individuali di lavoro** (ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente privato o dell’amministrazione pubblica);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (procedure ad hoc già previste)

Le segnalazioni e le fasi della vita lavorativa in cui si può segnalare

Le segnalazioni sono le informazioni (compresi i fondati sospetti) relative a violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve inoltre trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel **“contesto lavorativo”** la cui accezione secondo il Decreto e LG ANAC, nonché in virtù di quanto chiarito dalle LG Confindustria del mese di ottobre 2023, dev’essere intesa in senso ampio e dunque **non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro “in senso stretto” con l’organizzazione.**

Per tale ragione, le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con la Società **altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto** (ricomprendendo ad es. consulenti, collaboratori o persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza).

La disciplina si applica anche a coloro che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Canali e modalità di segnalazione

La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve essere inviata mediante ricorso ad uno dei seguenti canali:

1. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ALL'AZIENDA (così come individuati dalla Società):

• In forma scritta:

- mediante invio di **raccomandata a/r**. In tal caso la segnalazione dovrà essere inviata tenendo conto delle seguenti modalità: la raccomandata dovrà essere indirizzata alla Bernardi Evo Srl con dicitura "riservata al gestore della segnalazione" (che per la Società è da individuarsi nella persona dell'OdV) e dovrà contenere al suo interno due buste separate di cui una contenente i dati del segnalante e documento identificativo, l'altra l'esplicitazione dei fatti segnalati.

• In forma orale:

- attraverso **linea telefonica dedicata**;
- **richiesta di un incontro diretto** con il gestore della segnalazione (il quale si adopererà per fissarlo entro un termine ragionevole)

2. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA (istituito e gestito dall'ANAC)

3. DIVULGAZIONE PUBBLICA, ovvero mediante ricorso alla stampa, televisione o a mezzi di diffusione internet (social network) nelle ipotesi in cui:

- si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- il segnalante ritenga che sussistono fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- il segnalante ritenga che sussistono fondati motivi acchè l'utilizzo della segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure che non possa esser dato il giusto seguito (perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove)



La trasmissione della segnalazione dovrà, inoltre, avvenire nel rispetto dei criteri di 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.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare **denunce all'autorità giudiziaria e contabile**, nei casi di loro competenza.

Il contenuto della segnalazione: elementi utili da fornire

Le segnalazioni devono essere il più possibile **CIRCOSTANZIATE**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte del gestore della segnalazione. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti **ELEMENTI ESSENZIALI** (anche al fine di vagliarne l'ammissibilità in sede di gestione):

- **dati identificativi della persona segnalante** (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- **circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione** e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- **generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati**.

È altresì utile che, ove possibile, alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti nonché ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Attività di gestione della segnalazione

Ricevuta la segnalazione il gestore dovrà inviare al recapito del segnalante **AVVISO DI RICEZIONE ENTRO 7 GIORNI** (nel caso non sia possibile, la segnalazione sarà considerata non gestibile secondo la procedura WB e sarà trattata come ordinaria) – **DELLA MOTIVAZIONE VA SEMPRE LASCIATA TRACCIA**.

Successivamente il gestore dovrà:

- **Verificare la sussistenza dei PRESUPPOSTI E PROCEDIBILITA'**
- **Valutare l'AMMISSIBILITA' DELLA SEGNALEZIONE** (dovranno essere chiare le circostanze di tempo e luogo, le generalità ed ogni altro elemento).

All'esito di tale attività, sarà compito del gestore:

- **ARCHIVIARE** (se inammissibile o improcedibile);
- **ISTRUIRE** (se ammissibile).

NB. Se la segnalazione apparirà fondata, il gestore dovrà poi interfacciarsi con le funzioni aziendali addette alla comminazione della sanzione disciplinare (NON essendo competenza di quest'ultimo l'irrogazione della sanzione).



Al termine di tale iter, il gestore, dovrà darne RISCONTRO AL SEGNALANTE ENTRO 3 MESI DALLA DATA DI AVVISO.

Misure di protezione per il segnalante

- **Riservatezza del segnalante** (sia con riguardo all'identità che con riguardo all'oggetto della segnalazione);
- **Divieto di atti ritorsivi** (ovvero qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati) e protezione dalle stesse;
- **Misure di sostegno;**
- **Limitazioni delle responsabilità** per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Estensione delle tutele

In caso di segnalazione oltre che al segnalante le tutele sono estese:

- ai **facilitatori** (ovvero persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- alle **persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante**, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- ai **collegli di lavoro della persona segnalante** o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e **che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;**
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

CONTATTI PER SEGNALAZIONI

La Bernardi Evo Srl, ha affidato la gestione delle segnalazioni ad un soggetto esterno alla Società individuato nella figura dell'Organismo di Vigilanza il quale si farà coadiuvare, nella gestione delle stesse, da un soggetto appositamente designato ed interno alla struttura aziendale.

Le segnalazioni effettuate mediante ricorso al canale interno potranno pervenire utilizzando una delle modalità appositamente individuate dalla Società, ovvero:



- invio di una **raccomandata A/R indirizzata al gestore della segnalazione presso la sede della Società (Via G. Agnelli n. 25 – 70059 Molfetta - BA)** contenente al suo interno due buste separate di cui una con i dati del segnalante e documento identificativo, l'altra l'esplicitazione dei fatti segnalati;
- **telefonata e/o messaggio al numero 351 62 19 058;**

Sarà comunque sempre possibile richiedere un incontro diretto con il gestore della segnalazione.