



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

ai sensi del D.LGS.24/2023

Prima approvazione	Delibera CdA 01.12.2023
--------------------	-------------------------



Qual è l'ambito di questa procedura?

Eurodies Italia srl adotta la presente procedura per la gestione delle segnalazioni (nel seguito la "Procedura") ai sensi del Decreto Legislativo n. 24/2023 del 10 marzo 2023 (di seguito il "Decreto"), recante *"Attuazione della Direttiva UE n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano le violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* (c.d. "whistleblowing").

La Procedura regola la ricezione delle segnalazioni, la valutazione dell'ammissibilità delle segnalazioni ricevute, l'istruttoria e la chiusura della Procedura, ruoli nel processo di gestione, l'oggetto delle segnalazioni e i soggetti legittimati a segnalare.

Cosa è possibile segnalare? (Art. 2)

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- violazioni del codice etico;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Non possono essere, invece, oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella



parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;

- 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;

Attenzione!

Per l'ammissibilità della segnalazione, è essenziale che non abbia ad oggetto notizie palesemente e consapevolmente infondate, circostanze di cui si è venuti a conoscenza da indiscrezioni o dalle cd. "voci di corridoio" o per "sentito dire".

La segnalazione deve essere circostanziata e basata su fatti specifici, fonti o documenti attendibili e oggettivi. L'importanza della documentazione allegata è essenziale perché consente una maggiore valutazione sull'ammissibilità e fondatezza della segnalazione.

Chi può segnalare? (Art. 3)

Il segnalante è la persona che effettua la segnalazione della violazione nell'ambito del proprio contesto lavorativo. La platea dei possibili segnalanti include i lavoratori subordinati, inclusi quelli assunti a tempo parziale e a tempo determinato o con contratto tramite un'agenzia interinale, i tirocinanti e i volontari, lavoratori autonomi, professionisti e consulenti, subappaltatori e fornitori, nonché gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Quali sono le tutele che la normativa e la Società garantiscono al segnalante?

La riservatezza (art.12): L'identità del segnalante, ivi inclusi anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante, l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione del procedimento non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Gestione della segnalazione: imparzialità, indipendenza ed autonomia

La procedura di segnalazione è gestita con imparzialità, indipendenza e autonomia.

Informazione e formazione

Eurodies Italia srl garantisce la divulgazione a tutto il personale del canale di segnalazione, della procedura da seguire e delle tutele previste dalla normativa. L'attività formativa è prevista sia per i lavoratori già in forza che a fronte di nuove assunzioni.

Al fine di garantire la conoscenza anche ai terzi aventi diritto di procedere a segnalazione, la procedura e il link di accesso al canale di segnalazione è pubblicato sul sito internet della Società.



Tutela della privacy: trattamento dei dati personali nel rispetto del GDPR (art. 13)

Le procedure interne di segnalazione generano trattamenti di dati personali, anche particolari, che comportano l'adozione di cautele e misure di sicurezza da parte del titolare del trattamento. Il Titolare del trattamento è Eurodies Italia srl. Come la normativa chiarisce, ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Al momento della segnalazione viene fornita apposita informativa sulle modalità di trattamento dei dati che vengono acquisiti in sede di procedura. L'esercizio dei diritti dell'Interessato non dovrà pregiudicare la riservatezza dell'identità del segnalante e l'efficacia della prosecuzione e della conclusione della procedura.

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

Divieto di ritorsione (art. 17)

Divieto di ritorsione: definizione

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del 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 di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;



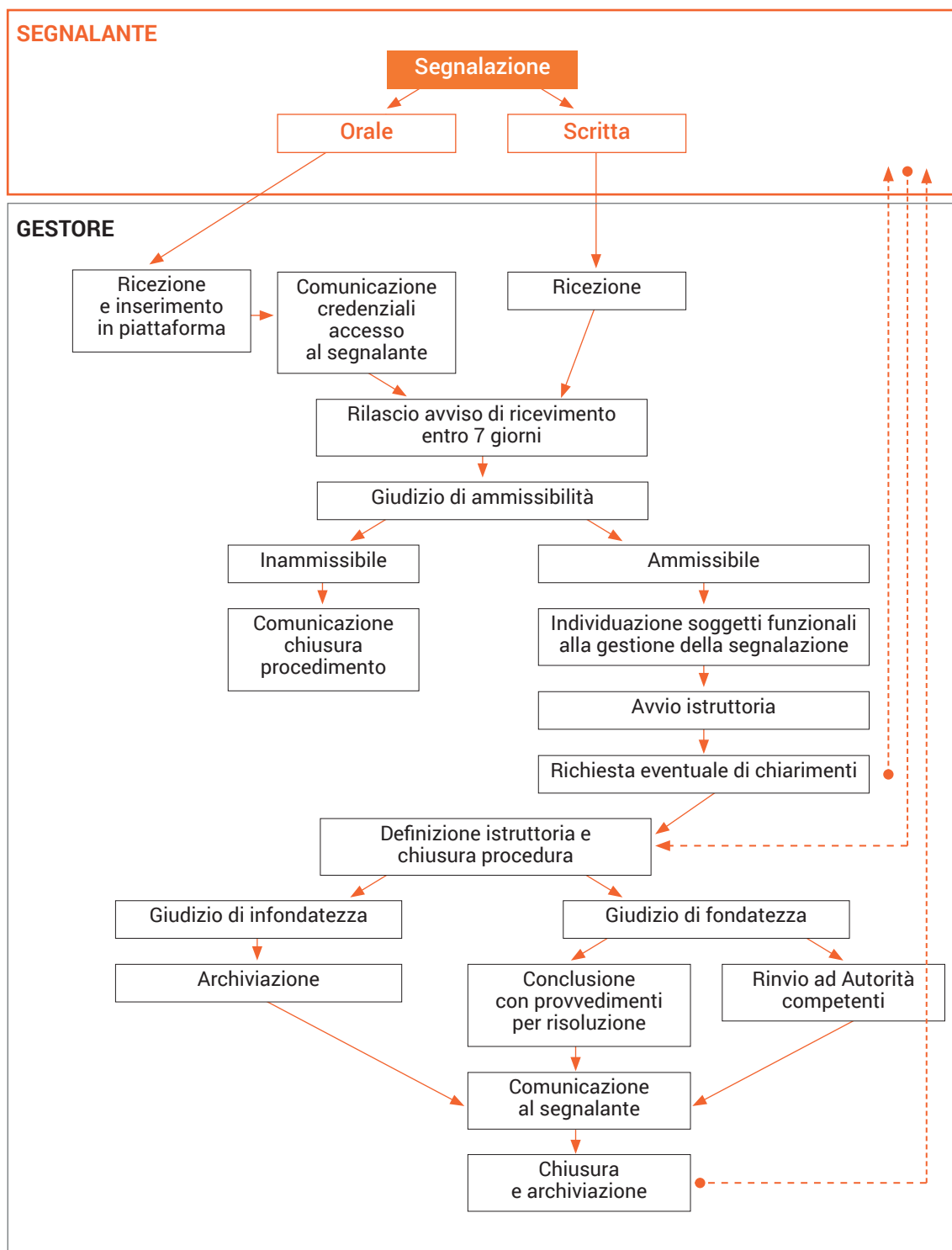
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Attenzione!

Ai sensi dell'art. 16, le tutele non sono garantite 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. **In questi casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.**

Cosa accade alla segnalazione? La Procedura di gestione

Per maggiore comprensione, di seguito lo schema grafico della gestione della Procedura di segnalazione sino a conclusione:





La Procedura prevede che la segnalazione possa essere presentata in forma scritta oppure orale tramite invio di registrazione. La segnalazione può essere resa in forma anonima. La piattaforma fornirà le credenziali che consentono di tenere monitorata l'evoluzione della procedura. Qualora la segnalazione venga inviata in un canale differente rispetto a quello sopra, qualora abbia inerenza al whistleblowing, è onere del ricevente far pervenire la segnalazione al Gestore entro i sette giorni successivi dandone comunicazione al segnalante.

Resta sempre salva la possibilità per il segnalante di utilizzare i canali esterni di segnalazione istituiti presso l'ANAC qualora vengano soddisfatte le condizioni previste dal dlgs 24/2023 e, comunque, limitatamente alle violazioni di normative europee (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Una volta effettuata la segnalazione, il gestore avvierà la procedura di valutazione e invierà comunicazione di avvio del procedimento entro 7 giorni. La Piattaforma fornirà un sistema di collegamento a mezzo di link per consentire al segnalante di seguire le fasi di prosecuzione e il giudizio di conclusione.

Viene effettuata, in prima fase, una valutazione della procedibilità volta a verificare l'attinenza dell'oggetto della segnalazione rispetto alla normativa, la legittimazione attiva, la presenza di circostanze di tempo e di luogo circostanziate oltre che le generalità o gli elementi che consentono l'individuazione del segnalato. Qualora necessario, il Gestore chiederà integrazioni al segnalante.

Una volta giudicata l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore individua i soggetti interni e/o consulenti esterni che consentano la gestione efficace dell'istruttoria.

In sede di istruttoria vengono effettuate le opportune verifiche e ogni accertamento volta a comprendere la fondatezza dei fatti segnalati.

In sede di istruttoria viene garantito il diritto al contraddittorio al soggetto segnalato con possibilità dell'assistenza di un difensore e/o rappresentanza sindacale.

Anche nella fase istruttoria viene garantita la riservatezza dei soggetti coinvolti.

Allorquando non siano più necessari ulteriori accertamenti, in quanto esaustivi, il gestore provvederà a definire il procedimento con giudizio di infondatezza, archiviando l'iter avviato, oppure di fondatezza. In quest'ultima ipotesi, il gestore valuterà – sulla base delle evidenze – se coinvolgere l'Autorità competente rinviando ad essa la documentazione ovvero se procedere a prescrivere le misure per la risoluzione della violazione accertata implementando anche sistemi di monitoraggio.

Il riscontro sulla conclusione del procedimento verrà fornito al segnalante entro il termine di tre mesi dalla data dell'avvio del procedimento.