

## Whistleblowing

**1** SCOPO

scopo di questo documento è condividere e diffondere la procedura di Whistleblowing approvata dal CDA di ICR Spa in data 15.12.2023.

**2** RIFERIMENTI

DLgs 10 marzo 2023 n. 24  
Direttiva UE 2019/1937  
Delibera 311 del 12 luglio 2023

**3** RESPONSABILITA'

Sono responsabili dell'applicazione della presente Istruzione Operativa i seguenti enti/reparti:

*Comitato responsabile Whistleblowing*

**4** PREMESSA

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, recepisce nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 (di seguito "Direttiva"), attinente alla 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 (cd. disciplina whistleblowing).

Il Decreto amplia le tutele in caso di segnalazione di illeciti, estendendo l'ambito applicativo soggettivo e le procedure, al fine di preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione sia all'esterno.

Con la delibera 311 del 12 luglio 2023, sono state adottate le Linee Guida ANAC ("Autorità Nazionale Anticorruzione"), contenenti le procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne, nonché le indicazioni e i principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per l'implementazione di canali interni.

Ai sensi dell'art. 24 del Decreto, la nuova disciplina whistleblowing è efficace a decorrere dal 15 luglio 2023. Tuttavia, per i soggetti del settore privato che, nell'ultimo anno, abbiano impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 e, fino ad allora, continua ad applicarsi l'art. 6, co. 2-bis del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nella formulazione previgente.

Il presente documento - denominato Procedura Whistleblowing - individua i canali attraverso cui si possono segnalare - in maniera confidenziale e riservata - condotte potenzialmente inappropriate, scorrette o di presunta violazione dei principi espressi nelle policy e procedure della Società e, in generale, potenziali violazioni di leggi o regolamenti, nonché le modalità di gestione delle segnalazioni e le misure di protezione a tutela dei segnalanti.

La presente Procedura Whistleblowing è stata approvata in sede di CDA in data 15.12.2023.

**5** AMBITO DI APPLICAZIONE**5.1** *I soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni*

Le segnalazioni possono essere effettuate dai soggetti rientranti nelle categorie di cui all'articolo 3 del Decreto (di seguito "Segnalante" o "Segnalanti"), di seguito indicati in via esemplificativa e non esaustiva:

- i lavoratori di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

COD. DOC.: <b>IO 17.20</b>	EMESSO DA: CDA	DATA: <b>15.12.2023</b>	APPROVATO DA: PRES	DATA: <b>15.12.2023</b>	REV: <b>0</b>	PAG <b>1</b> DI <b>11</b>
-------------------------------	----------------	----------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	---------------------------

---

## Whistleblowing

---

- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- 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, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

### 5.2 Cosa si può segnalare

Ai sensi dell'art. 2 del Decreto, le violazioni oggetto di segnalazioni possono consistere in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di I.C.R. S.p.A. INCISIONI CILINDRI ROTOCALCO (di seguito anche la "Società"), di cui i Segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nello specifico allegato al Decreto o nell'allegato alla Direttiva, nei settori degli 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 privacy e delle reti e sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nel Decreto.

Sono esclusi dall'applicazione della normativa in esame (art. 1, comma 2, del Decreto):

- i casi in cui il Segnalante abbia un interesse personale e la denuncia abbia esclusiva attinenza con il proprio rapporto di lavoro;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica; nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

Le segnalazioni non rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa non saranno trattate ai sensi della disciplina whistleblowing.

#### 5.2.1 Elementi e caratteristiche delle segnalazioni

Per segnalazione (di seguito "Segnalazione" o "Segnalazioni") si intende la comunicazione scritta o orale di informazioni, compresi i fondati sospetti, sulle violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nel contesto lavorativo con cui il Segnalante (o colui che sporge denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile) intrattiene rapporti giuridici, nonché su condotte volte ad occultare tali violazioni.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di permettere la valutazione dei fatti da parte del soggetto competente a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

COD. DOC.: <b>IO 17.20</b>	EMESSO DA: CDA	DATA: <b>15.12.2023</b>	APPROVATO DA: PRES	DATA: <b>15.12.2023</b>	REV: <b>0</b>	PAG <b>2</b> DI <b>11</b>
-------------------------------	----------------	----------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	---------------------------

---

## Whistleblowing

---

- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Qualora quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce la segnalazione può chiedere al Segnalante elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato o di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

### 6 **CANALI DI SEGNALAZIONE**

Il Decreto ha previsto un sistema strutturato su tre livelli di presentazione delle Segnalazioni:

- la segnalazione attraverso il canale interno di I.C.R. S.p.A. (par. 6.1);
- la segnalazione attraverso il canale esterno a I.C.R. S.p.A., istituito e gestito dall'ANAC (par. § 6.3);
- la divulgazione pubblica (par. § 6.4).

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

#### **6.1 Canali di segnalazione interna**

I.C.R. S.p.A. ha attivato canali di segnalazione interna per la trasmissione e gestione delle Segnalazioni (art. 4 del Decreto).

La gestione dei canali di Segnalazione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione è affidata al Comitato nominato che svolge la funzione di Responsabile Whistleblowing (di seguito anche "Gestore della Segnalazione").

I canali di segnalazione interna assicurano la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, Facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Le Segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- Posta cartacea con indicazione sulla busta della dicitura "riservata personale", all'indirizzo: I.C.R. S.p.A. - all'attenzione del Comitato Responsabile Whistleblowing, Via Primo Maggio 13 – 21040 Origgio (VA)

La segnalazione deve pervenire in doppia busta chiusa così gestita:

- una prima busta contenente i dati identificativi della persona segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
  - una seconda busta contenente la segnalazione vera e propria.
- Sistema di messaggistica vocale a mezzo segreteria telefonica attiva su nr. 378/3022535, attivo su telefono cellulare in esclusiva dotazione al Comitato Responsabile Whistleblowing, che verrà verificato con frequenza settimanale;
  - Incontro diretto con il Responsabile Whistleblowing su richiesta del Segnalante, da tenersi in presenza presso la sede di I.C.R. S.p.A.

#### **6.2 Gestione dei canali di segnalazione interna**

##### **a) Ricezione della segnalazione**

La Segnalazione può essere presentata sia in forma identificata sia in forma anonima.

Ricevuta la Segnalazione, il Gestore della Segnalazione deve rilasciare al Segnalante l'avviso di ricevimento entro sette (7) giorni dalla presentazione della Segnalazione stessa.

Si precisa che tale riscontro non implica per il Gestore della Segnalazione alcuna valutazione sul contenuto oggetto della Segnalazione, ma è atto unicamente a informare il Segnalante della corretta ricezione della stessa.

Il Gestore della Segnalazione fornirà al Segnalante l'avviso di ricevimento della Segnalazione e il riscontro con le stesse modalità con cui è stata presentata la Segnalazione.

COD. DOC.: <b>IO 17.20</b>	EMESSO DA: CDA	DATA: <b>15.12.2023</b>	APPROVATO DA: PRES	DATA: <b>15.12.2023</b>	REV: <b>0</b>	PAG <b>3</b> DI <b>11</b>
-------------------------------	----------------	----------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	---------------------------

---

## Whistleblowing

---

Le Segnalazioni anonime, anche alla luce delle Linee Guida ANAC, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, potranno essere gestite alla stregua di Segnalazioni effettuate da persona identificata.

Il Responsabile Whistleblowing registrerà le Segnalazioni anonime e conserverà la documentazione ricevuta, rendendone così possibile la tracciabilità, al fine di garantire al Segnalante o a chi abbia sporto denuncia l'applicazione delle misure di protezione previste all'art. 3 della presente Procedura, qualora sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

Il Responsabile Whistleblowing si riserva la possibilità di richiedere al Segnalante l'autorizzazione a rivelare la propria identità, laddove sia necessaria per l'avvio di un procedimento disciplinare e/o giudiziario nei confronti dell'autore della condotta segnalata (di seguito "Segnalato").

Qualora la segnalazione interna sia presentata a soggetto diverso da quello individuato e autorizzato da I.C.R. S.p.A. e sia evidente che si tratti di una Segnalazione (es. indicazione della dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o testo della comunicazione), la stessa sarà trasmessa - entro sette (7) giorni dal suo ricevimento e senza trattenere copia - al Gestore della Segnalazione, dandone ove possibile contestuale notizia al Segnalante. Pertanto, chiunque dovesse ricevere una Segnalazione - pur non essendone deputato - sarà tenuto a mantenere la più stretta riservatezza in relazione al contenuto della Segnalazione e alla documentazione ricevuta, nonché all'identità del Segnalante e Segnalato.

Una volta trasmesso l'avviso di ricevimento, il Gestore della Segnalazione procederà all'esame preliminare della Segnalazione ricevuta. In tale fase il Gestore della Segnalazione valuterà la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.

### **b) Procedibilità della Segnalazione**

Al fine di poter dare corso al procedimento, il Gestore della Segnalazione verificherà la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi, ossia che il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione (si veda art. 5.1) e che l'oggetto della segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della disciplina whistleblowing (si veda art. 5.2).

Qualora la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'Ambito oggettivo di applicazione (si veda art. 5.2), la stessa potrà essere gestita secondo le eventuali procedure adottate da I.C.R. S.p.A., dandone comunicazione al Segnalante.

### **c) Ammissibilità della Segnalazione**

Qualora la Segnalazione soddisfi i requisiti soggettivi e oggettivi individuati dal Decreto e sia pertanto procedibile, il Gestore della Segnalazione ne valuterà l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing. Dovranno risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il Gestore della Segnalazione potrà procedere all'archiviazione della segnalazione, dandone comunicazione al Segnalante laddove risulti improcedibile o inammissibile (es. mancanza di dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione; esposizione di fatti di contenuto generico che non ne permettano la comprensione; manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore).

### **d) Istruttoria e accertamento della segnalazione**

Il Gestore della Segnalazione manterrà interlocuzioni con il Segnalante e potrà richiedere - se necessario - integrazioni.

Nel caso in cui il Gestore della Segnalazione abbia necessità di avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale aziendale, anche a questi saranno estesi gli obblighi di riservatezza e confidenzialità espressamente previsti dalla presente Procedura.

COD. DOC.: <b>IO 17.20</b>	EMESSO DA: CDA	DATA: <b>15.12.2023</b>	APPROVATO DA: PRES	DATA: <b>15.12.2023</b>	REV: <b>0</b>	PAG <b>4</b> DI <b>11</b>
-------------------------------	----------------	----------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	---------------------------

---

## Whistleblowing

---

Completata l'attività di accertamento, il Gestore della Segnalazione potrà:

- archiviare la segnalazione in quanto infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni aziendali competenti per i relativi seguiti, non esclusa - ricorrendone i presupposti - la possibile denuncia all'Autorità giudiziaria competente. Si precisa che al Gestore della Segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

### **e) Riscontro al Segnalante**

Il Gestore della Segnalazione fornirà un riscontro al Segnalante entro tre (3) mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre (3) mesi dalla data di scadenza del termine di sette (7) giorni per tale avviso.

Si precisa che tale riscontro, alla scadenza del termine previsto, può essere definitivo se l'attività istruttoria è conclusa o di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, qualora non sia ancora stata ultimata.

### **f) Segnalazioni inerenti al Gestore della Segnalazione**

Qualora il Gestore della Segnalazione coincida con il Segnalante, con il Segnalato o con persona comunque coinvolta o interessata dalla Segnalazione, la Segnalazione potrà essere effettuata tramite il canale di segnalazione esterno messo a disposizione da ANAC.

### **g) Conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione**

Le Segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque (5) anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, ai sensi di quanto previsto all'art. 14, comma 1, del Decreto.

Nel caso in cui la Segnalazione sia effettuata tramite il sistema di messaggistica vocale (par. 6.1), la Segnalazione - previo consenso del Segnalante - è documentata a cura del Gestore della Segnalazione mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile Whistleblowing, essa - previo consenso del Segnalante - è documentata a cura del Responsabile Whistleblowing mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto del verbale mediante la propria sottoscrizione.

## **6.3 Canale di segnalazione esterna**

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna tramite il canale di segnalazione istituito da ANAC, qualora sussista una delle seguenti le condizioni (art. 6 del Decreto):

- non sia prevista nell'ambito del contesto lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivo, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La gestione delle segnalazioni esterne è affidata all'Autorità pubblica, secondo le modalità previste nei propri regolamenti o linee guida, cui si rinvia.

## **6.4 Divulgazione Pubblica**

COD. DOC.: <b>IO 17.20</b>	EMESSO DA: CDA	DATA: <b>15.12.2023</b>	APPROVATO DA: PRES	DATA: <b>15.12.2023</b>	REV: <b>0</b>	PAG <b>5</b> DI <b>11</b>
-------------------------------	----------------	----------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	---------------------------

---

## Whistleblowing

---

Il Decreto prevede anche la possibilità per il Segnalante di effettuare una divulgazione pubblica (ossia rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o altri mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), beneficiando della protezione prevista, se sussista una delle seguenti le condizioni (art. 15 del Decreto):

- 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 del Decreto e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto per il whistleblower. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

## 7 TUTELA DEL SEGNALANTE

La normativa ha approntato un sistema di tutele a favore del Segnalante o di altre figure, che - in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che le lega al Segnalante - potrebbero essere destinatarie di ritorsioni. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- il "Facilitatore", ossia la 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;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il Segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Il Decreto ha previsto un sistema di protezione che comprende:

- la tutela della riservatezza del Segnalante, del Facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione (par. § 7.1);
- la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata (par § 7.2);
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni (par. § 3.3);
- previsione di misure di sostegno al Segnalante da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC ( par. § 3.4).

Al fine di rendere effettiva la protezione del whistleblower, quale soggetto vulnerabile, nonché degli altri soggetti tutelati, che, per effetto della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, potrebbero subire effetti pregiudizievoli, il Decreto vieta rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti.

COD. DOC.: <b>IO 17.20</b>	EMESSO DA: CDA	DATA: <b>15.12.2023</b>	APPROVATO DA: PRES	DATA: <b>15.12.2023</b>	REV: <b>0</b>	PAG <b>6</b> DI <b>11</b>
-------------------------------	----------------	----------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	---------------------------

---

## Whistleblowing

---

### 7.1 Tutela della Riservatezza

In conformità al Decreto e alla normativa in tema di protezione dei dati personali, I.C.R. S.p.A. garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione e del Facilitatore, nonché di qualsiasi altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata alla Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del Codice procedura penale. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari".

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del Segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante. In tale caso, è dato preventivo avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Nelle procedure di Segnalazione, la persona coinvolta - ossia menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata - può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti, l'acquisizione e gestione delle Segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le Autorità competenti, avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

A tal fine, si rinvia all'Informativa disponibile sulla Piattaforma o altrimenti fornita al Segnalante e agli altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.

### 7.2 Tutela da eventuali ritorsioni

Il Decreto vieta qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria 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.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni (art. 16 del Decreto):

- al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito applicativo della disciplina;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Decreto.

Deve inoltre sussistere un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

I Segnalanti o denuncianti devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o "voci di corridoio" così come notizie di pubblico dominio.

COD. DOC.: <b>IO 17.20</b>	EMESSO DA: CDA	DATA: <b>15.12.2023</b>	APPROVATO DA: PRES	DATA: <b>15.12.2023</b>	REV: <b>0</b>	PAG <b>7</b> DI <b>11</b>
-------------------------------	----------------	----------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	---------------------------

## Whistleblowing

**In difetto di tali condizioni**, le Segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina whistleblowing e, quindi, la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica. Analogamente, è esclusa la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Inoltre, **la protezione è esclusa** qualora sia accertata: **i)** con sentenza, anche non definitiva di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, ovvero **ii)** la responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Il Decreto indica, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, alcune fattispecie ritorsive (art. 17):

- 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.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali, aventi a oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi dell'art. 17 del Decreto, nei confronti del Segnalante o degli altri soggetti tutelati dalla disciplina whistleblowing, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. **L'onere di provare** che tale condotta o atti siano motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è in carico a colui che li ha posti in essere.

In caso di **domanda risarcitoria** presentata all'Autorità giudiziaria dal Segnalante o dagli altri soggetti tutelati dal Decreto, se tali persone dimostrano di aver effettuato una Segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione, divulgazione pubblica o all'Autorità giudiziaria o contabile.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, possono essere comunicate ad ANAC. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza (art. 19 del Decreto).

COD. DOC.: <b>IO 17.20</b>	EMESSO DA: CDA	DATA: <b>15.12.2023</b>	APPROVATO DA: PRES	DATA: <b>15.12.2023</b>	REV: <b>0</b>	PAG <b>8</b> DI <b>11</b>
-------------------------------	----------------	----------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	---------------------------

---

## Whistleblowing

---

Il Segnalante e gli altri soggetti tutelati dal Decreto, che siano stati licenziati a causa della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti e in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'Autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 del Decreto e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del suddetto articolo.

### **7.3 Le limitazioni della responsabilità per chi segnala**

All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina whistleblowing al Segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica, si devono ascrivere anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni (art. 20 del Decreto). Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

In particolare, il Segnalante *non è punibile* in caso di:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Affinché la limitazione di responsabilità trovi applicazione, devono sussistere entrambe le seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie a svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Le informazioni o i documenti contenenti le informazioni devono essere acquisiti in modo lecito. Ove l'acquisizione di configuri come reato, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del Segnalante.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione

### **7.4 Le misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore**

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del Segnalante, è istituito presso ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che possono fornire misure di sostegno. In particolare tali enti prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

COD. DOC.: <b>IO 17.20</b>	EMESSO DA: CDA	DATA: <b>15.12.2023</b>	APPROVATO DA: PRES	DATA: <b>15.12.2023</b>	REV: <b>0</b>	PAG <b>9</b> DI <b>11</b>
-------------------------------	----------------	----------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	---------------------------

## Whistleblowing

**8 IL SISTEMA SANZIONATORIO**

Qualora a seguito di una Segnalazione sia acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione ai sensi del Decreto, il Responsabile Whistleblowing ne informerà senza indugio, a seconda dei soggetti coinvolti, l'Ufficio Risorse Umane, l'Amministratore Delegato o il Consiglio di Amministrazione, e potranno essere intrapresi provvedimenti disciplinari e applicate sanzioni nei confronti dei dipendenti, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non sostituisce, né presuppone l'irrogazione di eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria, civile), che possano derivare dal fatto medesimo. Tuttavia, qualora la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'Autorità giudiziaria e la Società non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire a una chiara ricostruzione dei fatti, quest'ultima potrà attendere l'esito degli accertamenti giudiziari per adottare un provvedimento disciplinare.

Ogni comportamento posto in essere da lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, fornitori o comunque da soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società e che sia in contrasto con i dettami previsti dalla disciplina whistleblowing, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c. È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora ve ne siano i presupposti.

In caso di violazioni imputate agli Amministratori, il Responsabile Whistleblowing informa il Collegio Sindacale e tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione circa la notizia di infrazione. Il Consiglio di Amministrazione

- sentito il Collegio Sindacale e il Responsabile Whistleblowing - assume i provvedimenti sanzionatori più opportuni. Nei casi di maggiore gravità potrà essere coinvolta anche l'Assemblea dei Soci.

Se la violazione è realizzata, invece, da uno o più sindaci, il Responsabile Whistleblowing informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Responsabile Whistleblowing verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

Nel caso in cui la violazione accertata riguardi il Responsabile Whistleblowing o l'Organismo di Vigilanza, è prevista la decadenza dal ruolo ricoperto, ferma restando l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali previste.

Potranno essere comminate sanzioni disciplinari o contrattuali a carico dei soggetti responsabili **i)** di segnalazioni effettuate in malafede o **ii)** in violazione della presente Procedura o **iii)** di mancata tutela del Segnalante o **iv)** di atti di ritorsione nei suoi confronti.

L'Ufficio Risorse Umane o l'Amministratore Delegato o il Consiglio di Amministrazione comunicheranno al Responsabile Whistleblowing l'applicazione di sanzioni disciplinari o provvedimenti adottati per violazioni accertate in seguito a Segnalazioni, affinché il Responsabile Whistleblowing proceda a darne informazione al Segnalante.

**9 IL SISTEMA SANZIONATORIO**

La gestione delle Segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione della segnalazione. Pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie (art. 21 del Decreto):

- 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 Decreto;

COD. DOC.: <b>IO 17.20</b>	EMESSO DA: CDA	DATA: <b>15.12.2023</b>	APPROVATO DA: PRES	DATA: <b>15.12.2023</b>	REV: <b>0</b>	PAG <b>10</b> DI <b>11</b>
-------------------------------	----------------	----------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	----------------------------

---

## Whistleblowing

---

- 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 ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto nel Decreto, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia nei casi dolo o colpa grave, salvo che il medesimo sia stato già condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

### 10 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

#### **10.1 Comunicazione**

Al fine di un'efficace attuazione della presente Procedura, è interesse di I.C.R. S.p.A. garantirne una corretta divulgazione e conoscenza nei confronti dei soggetti destinatari.

La Società garantisce la divulgazione del documento "Procedura Whistleblowing" tramite pubblicazione della stessa sul sito internet dell'azienda, attraverso la intranet aziendale, nonché disponibilità per consultazione presso la sede sociale.

Nei contratti stipulati con collaboratori e soggetti esterni è previsto l'inserimento di specifiche clausole con cui si comunica l'adozione della Procedura e le conseguenze derivanti dal mancato rispetto della stessa.

Il Responsabile Whistleblowing ha il compito di monitorare che la presente Procedura sia conforme al Decreto, curarne l'implementazione e assicurare il mantenimento della Piattaforma quale canale interno di segnalazione, nonché promuovere e coordinare la correlata attività di informazione e formazione.

#### **10.1 Formazione**

Saranno attivate attività formative allo scopo di favorire la comprensione all'interno della struttura organizzativa dei principi delle disposizioni previste dalla Procedura e dal Decreto.

### 11 ALLEGATI

Doc. 17.19 - Informativa ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali - Whistleblowing

COD. DOC.: <b>IO 17.20</b>	EMESSO DA: CDA	DATA: <b>15.12.2023</b>	APPROVATO DA: PRES	DATA: <b>15.12.2023</b>	REV: <b>0</b>	PAG <b>11</b> DI <b>11</b>
-------------------------------	----------------	----------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	----------------------------