

<p><b>ARTESI</b></p> <p>agma</p> <p><b>ARDECO</b></p>	<p><b>Procedura di Segnalazione Violazioni detta Whistleblowing</b></p>	<p>Rev.00</p> <p>15/12/2023</p>
-------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

### 1. Scopo

La presente Procedura ha lo scopo di regolamentare il sistema di Segnalazione delle Violazioni anche detto di “Whistleblowing” in conformità al D.lgs 24/2023 per garantire la ricezione, l’analisi, la gestione e l’archiviazione di Segnalazioni riguardanti sospette condotte non conformi rispetto il Regolamento Aziendale e alle Leggi vigenti. In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito dalla presente Procedura è quello di fornire le indicazioni operative circa i contenuti di una Segnalazione, i destinatari e le modalità di trasmissione, nonché in merito alle forme di tutela del Segnalante (ad es. la tutela della riservatezza e il divieto di atti ritorsivi o discriminatori).

### 2. Campo di applicazione

La presente Procedura si applica ai destinatari e a tutti i dipendenti di Artesi Srl, agenti, collaboratori, etc. nei limiti della normativa vigente.

### 3. Responsabilità

Nella gestione delle segnalazioni possono essere coinvolti i seguenti soggetti e organi:

- Comitato o Organismo di Gestione è l’organo destinatario delle Segnalazioni e preposto alla analisi e verifica delle stesse; in particolare, ha il compito di:
  - ricevere, registrare e analizzare le Segnalazioni, avvalendosi eventualmente della collaborazione di Soggetti Esterni, appositamente incaricati a tal fine dall’Organismo di Gestione stesso;
  - preparare, al termine dell’istruttoria interna, una relazione finale da condividere con le funzioni interessate al fine di individuare degli specifici piani di intervento;
  - comunicare l’esito dell’indagine all’Amministratore Delegato e alle altre funzioni eventualmente coinvolte solo se necessario e per le relative azioni come specificato qui di seguito;
  - provvedere all’archiviazione della documentazione prodotta nell’ambito della presente Procedura per un periodo di 10 anni dopo la conclusione delle attività di verifica;
  - inserire, all’interno della Relazione Annuale, anche l’indicazione delle Segnalazioni ricevute e le eventuali azioni in corso.
- L’Organismo di Gestione è anche investito di compiti di vigilanza, aventi ad oggetto:
  - il rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei Segnalanti;
  - il corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei Segnalanti;
- Segnalante: è il soggetto che effettua la Segnalazione e che, pertanto, ha la responsabilità diretta e personale delle affermazioni riportate all’interno della Segnalazione stessa; viene informato dall’Organismo di Gestione dell’esito della Segnalazione;
- Segnalato: è il soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della Segnalazione; viene informato dall’Organismo di Gestione degli esiti dell’accertamento ed, eventualmente, dei provvedimenti disciplinari adottati a suo carico;

<p><b>ARTESI</b></p> <p>agha</p> <p><b>ARDECO</b></p>	<p><b>Procedura di Segnalazione Violazioni detta Whistleblowing</b></p>	<p>Rev.00</p> <p>15/12/2023</p>
-------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

- Soggetti Esterni: sono i soggetti (non rientranti nell'organico ) che hanno la responsabilità di effettuare specifiche attività di verifica indicate, di volta in volta, dall'Organismo di Gestione , nel rispetto della massima riservatezza;
- Amministratore Delegato: viene informato dall'Organismo di Gestione della Segnalazione e aggiornato in merito agli esiti dell'istruttoria;

Nel caso di trasmissione della Segnalazione da parte dell'Organismo di Gestione ad altre funzioni interne o a terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, evitando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

#### 4. Definizioni

L'Organismo di Gestione : organo collegiale costituito da tre membri, dotato di poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato il compito di vigilare sul rispetto del Regolamento Aziendale e sulla sua osservanza e di curarne il relativo aggiornamento, nonché le attività volte all'implementazione dello stesso;

Segnalante: il soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, viene a conoscenza di un illecito e/o di una irregolarità, sul luogo di lavoro, e decide di segnalarlo;

Segnalato: il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito e dell'irregolarità oggetto della Segnalazione;

Segnalazione: comunicazione del Segnalante, inviata attraverso gli appositi canali, avente ad oggetto qualsiasi notizia riguardante sospette condotte non conformi a quanto stabilito; in particolare, la Segnalazione dovrà essere: (i) circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, (ii) relativa a fatti di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro;

Soggetti Esterni: persone fisiche e/o giuridiche, non rientranti nell'organico, incaricate dall'Organismo di Gestione dello svolgimento di specifiche attività di verifica.

  	<b>Procedura di Segnalazione Violazioni detta Whistleblowing</b>	Rev.00  15/12/2023
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	--------------------------

## 5. Modalità esecutive

Di seguito sono descritte le principali fasi in caso di Segnalazione.

### 5.1. Soggetti legittimati a effettuare le Segnalazioni

Tutti i soggetti lavoratori dipendenti o assimilati che, nello svolgimento delle proprie mansioni, vengano a conoscenza di un illecito e/o di una irregolarità, possono inviare una Segnalazione secondo le modalità dettagliate di seguito.

LA Segnalazione può essere anche anonima (ossia priva di elementi che consentano di identificare il suo autore) salvo sia connotata da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e avente ad oggetto illeciti e/o irregolarità particolarmente gravi.

### 5.2 La Segnalazione

#### 5.2.1 Oggetto

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono oggetto di Segnalazione:

- i. condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'Azienda, il Datore di Lavoro e i Responsabili;
- ii. condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, o disposizioni interne e/o denotino il mancato rispetto della Legge dello Stato Italiano.  
Non saranno meritevoli di Segnalazione questioni di carattere personale del Segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o a rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

#### 5.2.2 Contenuto

La Segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili a consentire ai destinatari della stessa di procedere alle dovute e appropriate verifiche dei fatti oggetto della stessa.

In particolare, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Eventuale Nome e cognome del Segnalante;
- Chiara e completa descrizione del fatto oggetto della Segnalazione;
- Circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- Generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- Indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- Indicazione di eventuali documenti/evidenze che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;

  	<b>Procedura di Segnalazione Violazioni detta Whistleblowing</b>	Rev.00 15/12/2023
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	----------------------

- Ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La Segnalazione può essere fatta solo agendo in buona fede ed è indispensabile che i fatti siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati e/o riferiti a quest'ultimo da altri soggetti.

### 5.3 Canali di trasmissione della Segnalazione e destinatario della stessa

La Segnalazione deve essere effettuata attraverso il canale di segnalazione individuato:

<https://artesi.it/canale-di-segnalazione/>

L'organo preposto alla ricezione della Segnalazione è l'Organismo di Gestione.

## 5.4 Gestione della Segnalazione

### 5.4.1 Verifica della Segnalazione

L'Organismo di Gestione, nel momento in cui riceve una Segnalazione, provvede a protocollarla (inserendo la data di ricezione della Segnalazione) e procede, con le dovute cautele e nel rispetto della massima riservatezza, ad una verifica preliminare delle circostanze descritte nella stessa comunicazione.

La Segnalazione è sempre analizzata nel pieno rispetto dei principi di legge e regolamenti applicabili, ivi inclusi quelli in materia di trattamento dei dati personali.

Effettuata la verifica preliminare, archivia la Segnalazione se ritiene che sia:

- a) relativa ad una semplice lamentela di carattere personale;
- b) manifestamente infondata;
- c) eccessivamente generica: in questa ipotesi, prima di procedere all'archiviazione, l'Organismo di Gestione contatterà il Segnalante (sempre nel rispetto della massima riservatezza) al fine di raccogliere altri elementi utili oppure procederà a verificare i fatti ivi descritti in via autonoma e/o coinvolgendo Soggetti Esterni. In queste ipotesi, l'Organismo di Gestione procederà all'archiviazione solo nel caso in cui non ci siano elementi ulteriori o se quelli forniti in seconda battuta siano comunque insufficienti.

In tutti i casi sopra descritti, il Segnalante viene informato dall'Organismo di Gestione, per iscritto, dell'archiviazione della Segnalazione e dei motivi per cui è stata archiviata.

Nel caso in cui, invece, l'Organismo di Gestione riceva/raccolga ulteriori elementi a supporto della Segnalazione oppure nel caso in cui i fatti descritti nella Segnalazione risultino già in prima battuta sufficienti e fondati, procede ad avviare l'istruttoria interna.

### 5.4.2 Istruttoria interna

Nel caso in cui l'Organismo di Gestione ritenga fondati e sufficienti i fatti descritti nella

  	<b>Procedura di Segnalazione Violazioni detta Whistleblowing</b>	Rev.00 15/12/2023
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	----------------------

Segnalazione, procedeaad analizzare dettagliatamente la stessa, avviando la relativa istruttoria interna; le attività svolte durante questa fase sono avviate nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principigenerali di indipendenza, professionalità e riservatezza delle attività di verifica.

A tal fine, l'Organismo di Gestione (ove lo ritenga utile o necessario) può coinvolgere le Funzioni aziendali interessate dalle verifiche e/o avvalersi della collaborazione di Soggetti Esterni incaricati, a tal fine, dallo stesso Organismo di Gestione e comunque nel rispetto della riservatezza.

In tale prospettiva, l'Organismo di Gestione può effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna, (inclusa l'audizione personale di eventuali soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della Segnalazione), adottando le necessarie misure di riservatezza.

#### **5.4.3 Esiti dell'istruttoria interna**

Qualora, al termine dell'istruttoria interna, la Segnalazione risulti:

- a) infondata:** l'Organismo di Gestione procede alla relativa archiviazione, avendo cura di indicare espressamente i motivi per cui la stessa risulti infondata (vengono archiviati anche i documenti dell'istruttoria interna).

L'esito dell'istruttoria viene comunicato all'Amministratore Delegato, nonché agli organi societari di DOC (es.Collegio Sindacale) e al Segnalante;

- b) fondata:** l'Organismo di Gestione trasmette l'esito dell'istruttoria ai vertici aziendali che valuteranno le iniziative da intraprendere.

In particolare, verrà definito uno specifico piano di intervento che includa la definizione delle opportune azioni correttive, le sanzioni e i provvedimenti disciplinari adeguati e le relative tempistiche di esecuzione.

Qualora sussistano i presupposti di legge, l'Organismo di Gestione valuta se presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Anche in questa ipotesi, l'Organismo di Gestione procede all'archiviazione della Segnalazione e della corredata documentazione.

L'esito dell'accertamento viene comunicato: **a)** dall'Organismo di Gestione al Segnalante, adottando le opportune precauzioni a garanzia della tutela della riservatezza; **b)**dai vertici aziendali al Segnalato e al Direttore della Funzione interessata dalla Segnalazione, comunicando altresì i provvedimenti disciplinari e le sanzioni adottate.

### **5.5 Forme di tutela dei soggetti coinvolti nel sistema di Whistleblowing**

#### **5.5.1 Tutela del Segnalante**

L'identità del Segnalante, così come il contenuto della Segnalazione, sono mantenuti riservati in ogni fase del flusso operativo descritto nella presente Procedura.

In tale prospettiva, dal momento in cui viene effettuata la Segnalazione, tutti coloro che la ricevono o sono strettamente coinvolti nella gestione della stessa sono obbligati a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni ivi contenute.

  	<b>Procedura di Segnalazione Violazioni detta Whistleblowing</b>	Rev.00  15/12/2023
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	--------------------------

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità.

In particolare, nel caso in cui uno dei membri dell'Organismo di Gestione dovesse violare la riservatezza dell'identità del Segnalante, si procederà alla revoca immediata dell'incarico del membro inadempiente; qualora, invece, venga accertata la violazione di riservatezza dell'identità del Segnalante da parte dell'Organismo di Gestione nella sua totalità, si procederà alla revoca dell'incarico e alla conseguente nomina dell'intero Organismo, oltre eventuali ed ulteriori previsioni di legge.

Nel caso in cui, a seguito della istruttoria interna, venga avviato un procedimento disciplinare, la riservatezza circa l'identità del Segnalante potrebbe non essere garantita in uno dei seguenti casi:

- a)** qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del Segnalato;
- b)** qualora vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- c)** qualora non sia opponibile, per legge, il segreto d'ufficio (ad esempio, nel caso in cui vengano svolte indagini penali).

Per quanto riguarda il divieto di discriminazioni nei confronti del Segnalante, si evidenzia che:

- il Segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione lo segnala all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Gestione (lo stesso a cui aveva effettuato la Segnalazione), che provvederà a effettuare le opportune verifiche e valutazioni oppure lo segnala direttamente all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

I Segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente.

### **5.5.2 Tutela del Segnalato**

Sono fonte di responsabilità del Segnalante:

- a)** la Segnalazione che configura un'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi del Codice Penale o un fatto illecito ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile;
- b)** la Segnalazione manifestamente opportunistica e/o effettuata allo scopo di danneggiare il Segnalato e/o altre Funzioni aziendali.

### **5.5.3 Azioni di responsabilità disciplinare/sanzioni**

A titolo esemplificativo, è prevista l'applicazione di azioni di responsabilità disciplinare e/o sanzioni nei confronti di chi: **a)** viola il divieto di atti di ritorsione e discriminatori nei confronti del

 agha 	<b>Procedura di Segnalazione Violazioni detta Whistleblowing</b>	Rev.00 15/12/2023
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	----------------------

Segnalante; **b)** viola la riservatezza dell'identità del Segnalante e/o il contenuto della Segnalazione; **c)** effettua, per qualsiasi motivo, con dolo o colpa grave, Segnalazioni che si rivelino infondate; **d)** pone in essere comportamenti strumentalmente volti a rallentare l'attività dell'Organismo di Gestione. Le sanzioni verranno valutate, di volta in volta, dai vertici aziendali

## **6. Documentazione**

Le Segnalazioni e tutta la relativa documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate dalla presente Procedura vengono conservate dall'Organismo di Gestione in apposito archivio (che sarà tenuto a cura del Presidente dell'Organismo di Gestione) per un periodo di 10 anni decorrenti dalla data di ricezione della Segnalazione. Tale documentazione può essere messa a disposizione, in occasione di controlli interni (es. Audit) e/o esterni (ad es. di Autorità pubbliche), previa richiesta scritta e adeguatamente motivata dei soggetti interessati, ferma restando la tutela della riservatezza del Segnalante e delle informazioni contenute nella Segnalazione.

## **7. Informazione**

Affissione in bacheca per dipendenti e pubblicazione del documento sul sito web di Artesi.

## **8. Riferimenti**

- Regolamento interno
- D.Lgs 24/2023
- Linea Guida Confindustria relativa al Whistleblowing

---

Questo documento è proprietà di Artesi S.r.l.

La riproduzione o distribuzione del presente documento, l'uso o la diffusione dei suoi contenuti, anche parziali, è proibita senza l'autorizzazione.