
	<i>Whistleblowing</i>		Rev. Prima emissione
	SEGNALAZIONE		<b>Data 13.12.2023</b>
			Pagina 1 di 12


# Procedura di sistema Segnalazione di sospetti

Revisione	Data	Pag. rev.	Redazione	Verifica	Approvazione
0	13.12.2023	0			

	<i>Whistleblowing</i>	Rev. Prima emissione
	SEGNALAZIONE	Data 13.12.2023
		Pagina 2 di 12

## INDICE

Premessa.....	3
Scopo e finalità della procedura.....	3
Riferimenti normativi.....	3
Definizioni.....	4
Applicabilità.....	4
Destinatari.....	4
Soggetti segnalanti (whistleblower).....	4
Responsabilità.....	5
Oggetto della segnalazione.....	5
Segnalazioni vietate.....	5
Modalità operative.....	5
Formazione del personale.....	6
Attivare e Preparare le segnalazioni.....	6
Scelta del canale di segnalazione.....	6
Trasmettere le segnalazioni.....	7
Registrare la segnalazione.....	8
Conclusione del processo e condivisione delle risultanze.....	9
Pianificazione delle conseguenze.....	9
Proteggere le informazioni.....	10
Proteggere i segnalanti.....	10
Tutela del segnalato.....	11
Conservazione dei dati contenuti nella Segnalazione.....	11
Tattamento dei dati personali.....	11

	<b>Whistleblowing</b>	Rev. Prima emissione
	<b>SEGNALAZIONE</b>	Data 13.12.2023
		Pagina 3 di 12

## Premessa

L'istituto del "whistleblowing" è volto a disciplinare il sistema di denuncia da parte del lavoratore o dello stakeholder di attività illecite di cui sia venuto a conoscenza in virtù del proprio rapporto di lavoro o d'affari. I whistleblowers sono fondamentali per mantenere un'organizzazione aperta e trasparente, in quanto denunciano atti illeciti e irregolarità.

Per garantire che i segnalanti vengano protetti adeguatamente da eventuali ritorsioni, il 16 dicembre 2019 è stata pubblicata la Direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing.

La Direttiva, recepita e contenuta nel D.lgs. n.24 del 2023 le cui disposizioni hanno effetto dal 15 luglio 2023, concerne l'introduzione di nuove misure per la protezione dei whistleblowers tanto nel settore pubblico quanto in quello privato; essa è volta ad armonizzare le normative nazionali in ottica di rafforzamento dei principi di trasparenza e responsabilità e di prevenzione dei reati.

Scopo del seguente processo è prevenire la preparazione e l'attuazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, attraverso la gestione di informazioni raccolte tramite le segnalazioni 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;
- 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.

Il whistleblowing permette al dipendente o allo stakeholder di **OROPAN S.P.A.** di segnalare (in forma anonima o riservata) informazioni riguardo ad un fatto, una condotta illecita o irregolare accaduta, percepita (o al rischio del verificarsi della stessa), nelle modalità di seguito indicate affinché gli organi deputati possano agire ed intervenire efficacemente al riguardo.

Chi segnala fatti illeciti rilevati durante l'attività lavorativa manifesta un coinvolgimento eticamente corretto e una impostazione culturale che contribuisce a prevenire fenomeni corruttivi o illeciti. Il servizio garantisce la tutela della riservatezza e l'anonimato nel rispetto della legge.

## Scopo e finalità della procedura


Con la presente procedura si vogliono fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni.

A tal fine, la presente Procedura:

- definisce l'ambito di applicazione del documento e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

## Riferimenti normativi

- L.190/2012
- D.Lgs. 24/2023

	<b>Whistleblowing</b>	Rev. Prima emissione
	<b>SEGNALAZIONE</b>	Data 13.12.2023
		Pagina 4 di 12

- D.lgs. 231/2001
- Direttiva (UE) 2019/1937

## Definizioni

- «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto;
- «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione;
- «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «facilitatore»: una 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;
- «persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- «ritorsione»: 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;
- «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

## Applicabilità

Con la presente procedura si vogliono fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni.


## Destinatari

La presente procedura è rivolta a tutti gli stakeholder della **OROPAN S.P.A.**:

- a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;
- a tutti i dipendenti a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con la **OROPAN S.P.A.**, a qualsiasi titolo, nel perseguimento dei suoi obiettivi;
- s chiunque intrattenga con la **OROPAN S.P.A.** rapporti d'affari (ad. es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali).

## Soggetti segnalanti (whistleblower)

I whistleblowers sono individui che segnalano un illecito o un'irregolarità di cui sono venuti a conoscenza sul posto di lavoro.

	<i>Whistleblowing</i>	Rev. Prima emissione
	<b>SEGNALAZIONE</b>	Data 13.12.2023
		Pagina 5 di 12

Nella maggior parte dei casi si tratta di **dipendenti**, ma il legame può essere meno diretto: ex dipendenti, consulenti, volontari, fornitori, clienti, azionisti, *stakeholder* e chiunque sia entrato in contatto, anche temporaneamente, con la Società può diventare whistleblower e beneficiare delle tutele previste.

## Soggetti segnalati

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali (Consiglio di amministrazione, Collegio Sindacale), l'amministratore delegato, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partners e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con la **OROPAN S.P.A.**

## Responsabilità

Il *responsabile whistleblowing* ha la responsabilità di analizzare la segnalazione e proporre eventuali azioni correttive e preventive.

L'Alta Direzione ha la responsabilità di avallare le azioni correttive e preventive proposte.

## Oggetto della segnalazione

I whistleblower denunciano condotte illecite che recano un danno all'interesse pubblico e/o alla Società.

Qualche esempio:

- violazioni delle norme a tutela dell'ambiente;
- casi di corruzione e scandali finanziari;
- assunzioni poco trasparenti e nepotismo;
- furto di merci di proprietà dell'azienda;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori;
- presunti illeciti del Modello 231 (violazioni del Codice etico, delle procedure aziendali etc.);
- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio di **OROPAN S.P.A.**

## Segnalazioni vietate

Non rientrano nel whistleblowing le lamentele, doglianze, istanze o rivendicazioni di natura personale né i rapporti con colleghi o superiori, che solitamente vengono affrontati con procedure differenti, come le segnalazioni al reparto risorse umane.

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.


Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile l'invio di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si specifica che, nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla legge, potrebbero non essere garantite, poiché tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante.

## Modalità operative

Le attività operative eseguite nel processo sono:

1. formare il personale;

	<b>Whistleblowing</b>	Rev. Prima emissione
	<b>SEGNALAZIONE</b>	Data 13.12.2023
		Pagina 6 di 12

2. attivare e preparare le segnalazioni;
3. trasmettere le segnalazioni;
4. registrare e valutare la segnalazione;
5. conclusione del processo e condivisione delle risultanze;
6. pianificazione delle conseguenze;
7. protezione delle informazioni;
8. protezione dei segnalanti;
9. conservazione dei dati contenuti nella segnalazione.

## Formazione del personale

Sarà necessario prevedere appositi percorsi di formazione che tengano conto delle specificità della Struttura di gestione della segnalazione, che dovrà necessariamente possedere conoscenze e competenze relative al whistleblowing.

I lavoratori, dipendenti e collaboratori, dovranno essere messi al corrente della possibilità di segnalare eventuali illeciti nonché delle modalità con le quali farlo.

## Attivare e Preparare le segnalazioni

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Si possono segnalare sospetti e/o illeciti eventualmente commessi.

Le segnalazioni devono essere dettagliate e attendibili, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per gli autori della condotta illecita. A tal fine la segnalazione dovrebbe avere i seguenti requisiti essenziali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione nonché se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti, facendo emergere, laddove possibile l'interesse generale all'integrità della **OROPAN S.P.A.**
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori esterni della **OROPAN S.P.A.**, o soggetti terzi con i quali la **OROPAN S.P.A.** opera o intrattiene relazioni commerciali o di business) che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

La Segnalazione non dovrà contenere dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona ( "Categorie particolari di dati"), salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della Segnalazione stessa.

Nel caso in cui il Titolare raccolga dal Segnalante Categorie particolari di dati che riguardano quest'ultimo, il Titolare le tratterà a fronte del consenso all'uopo prestato dal Segnalante.


Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente protocollo, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

## Scelta del canale di segnalazione

I canali di segnalazione possono essere:

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);

	<b>Whistleblowing</b>	Rev. Prima emissione
	<b>SEGNALAZIONE</b>	Data 13.12.2023
		Pagina 7 di 12

- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

In via prioritaria, i whistleblowers sono incoraggiati a utilizzare il **canale interno** e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

In particolare, i segnalanti possono:

- utilizzare il **canale esterno** (ANAC) quando:
  - non è 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 attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
  - 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 potrebbe determinare un 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.
- effettuare direttamente una **divulgazione pubblica** quando:
  - la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i 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.

## Trasmettere le segnalazioni

La **OROPAN S.P.A.** mette a disposizione dei Destinatari un apposito strumento per la segnalazione (informatico).

Tutte le Segnalazioni sono ricevute dal RESPONSABILE WHISTLEBLOWING di **OROPAN S.P.A.**


Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- a) a mezzo e-mail indirizzata al RESPONSABILE WHISTLEBLOWING all'indirizzo di posta elettronica, appositamente creata: [whistleblowing@studioconsulenzabarbone.it](mailto:whistleblowing@studioconsulenzabarbone.it)
- b) a mezzo di posta riservata cartacea "All'attenzione del Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - riservata/personale", indirizzata a STUDIO CONSULENZA BARBONE, all'indirizzo: Via Giovanni Amendola 162/1, CAP 70126, Bari (BA).
- c) Tramite apposita piattaforma **web**, che garantisce la tutela avuto riguardo al trattamento di dati personali.

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche e comunque quelle non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente procedura.

Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese.

Si specifica che qualora siano poste in essere misure ritorsive, oltre all'applicazione del sistema disciplinare, la OROPAN S.P.A. potrà anche comunicare l'adozione di queste agli enti ispettivi competenti (Ispettorato Lavoro, Anac, laddove ritenuto opportuno).

	<b>Whistleblowing</b>	Rev. Prima emissione
	<b>SEGNALAZIONE</b>	Data 13.12.2023
		Pagina 8 di 12

## Registrare la segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING della OROPAN S.P.A.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Provvederà dunque ad alimentare un Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico riservato o cartaceo MOD-3 Registro delle Segnalazioni) contenente almeno i seguenti campi:

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Esito della fase di valutazione sull'ammissibilità della Segnalazione;
- Esito della fase di valutazione della fondatezza della Segnalazione;
- Conclusione del processo;
- Condivisione delle risultanze;
- Archiviazione delle segnalazioni.

## Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione

Una volta ricevuta la Segnalazione, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING competente provvede tempestivamente, entro 7 giorni, a valutarne l'ammissibilità.

Con questa prima analisi, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING valuterà la sussistenza dei seguenti requisiti, essenziali per la Segnalazione:

1. Se il Segnalante è tra i Destinatari del Whistleblowing;
2. Se vi è l'interesse all'integrità della OROPAN S.P.A.;
3. Se la condotta segnalata rappresenta un illecito così come specificato al par. denominato "Oggetto della segnalazione".

Qualora solo il primo requisito non dovesse sussistere, la Segnalazione verrà presa in considerazione dal RESPONSABILE WHISTLEBLOWING, ma non sarà garantita la tutela alla riservatezza del Segnalante.

Qualora solo il secondo requisito non dovesse sussistere, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING procede alla cancellazione dal sistema della Segnalazione ricevuta.

Qualora solo il terzo requisito non dovesse sussistere, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING procede alla cancellazione dal sistema della Segnalazione ricevuta.

Nel caso di Segnalazione vietata, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING valuta la possibilità di effettuare una comunicazione all'Autorità Giudiziaria.

## Valutazione della fondatezza della Segnalazione

A seguito dell'analisi preliminare, circa l'ammissibilità della segnalazione, e della successiva annotazione sul Registro, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING avvia un'attività di approfondimento al fine di valutarne la fondatezza, coinvolgendo anche l'ODV.


La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RESPONSABILE WHISTLEBLOWING, unitamente all'ODV, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

L'attività del RESPONSABILE WHISTLEBLOWING non è di effettivo accertamento dei fatti, ma si sostanzia nel compiere una prima imparziale valutazione sulla sussistenza di quanto segnalato e alla successiva rimessione all'organo competente.

Il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING, a seguito dell'analisi preliminare, provvederà, poi, a classificare la segnalazione in una delle seguenti categorie:

- **"Segnalazione non fondata"**: il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING procede con l'archiviazione, motivando adeguatamente la propria scelta al Segnalante.
- **"Segnalazione fondata ma non istruibile"**: il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING, anche nel caso in cui la segnalazione risulti essere pertinente, procede con l'archiviazione qualora non sia stato, tuttavia, possibile raccogliere sufficienti informazioni in merito all'oggetto o contenuto della stessa in grado di consentire lo svolgimento di ulteriori indagini.



	<b>Whistleblowing</b>	Rev. Prima emissione
	<b>SEGNALAZIONE</b>	Data 13.12.2023
		Pagina 9 di 12

- **“Segnalazione vietata”**: il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING procede con l’archiviazione. Tuttavia, qualora ravvisi la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria della stessa comunicherà tale circostanza alla Direzione e all’ODV.
- **“Segnalazione fondata”**: in caso di segnalazione sufficientemente chiara e dettagliata il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING avvierà l’istruttoria, coinvolgendo altresì l’ODV.

Per lo svolgimento dell’attività istruttoria, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING può richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, può acquisire atti e documenti, può avvalersi del supporto di altre figure della OROPAN S.P.A., compreso l’ODV con il quale si interfacerà continuamente, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato.

Per la definizione dell’istruttoria anche congiuntamente con l’ODV, il termine è di 30 giorni, che decorrono dalla data di avvio della stessa, fermo restando che, laddove si renda necessario, il Consiglio di Amministrazione o Amministratore delegato può autorizzare il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING a estendere i predetti termini fornendone adeguata motivazione (termine non superiore a 90 giorni).

## Segnalazione fondata riguardante i Vertici aziendali

In caso di Segnalazioni ritenute fondate dal RESPONSABILE WHISTLEBLOWING, unitamente all’ODV - se competente in materia - che riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della OROPAN S.P.A. o del Collegio Sindacale, il preposto interno deputato a valutare la Segnalazione è il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Qualora la Segnalazione fondata, invece, dovesse riguardare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Responsabile Whistleblowing unitamente all’ODV - se competente in materia - coinvolgerà il Collegio Sindacale per la valutazione.

## Conclusione del processo e condivisione delle risultanze

All’esito dell’istruttoria il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING, unitamente all’ODV - se competente in materia - assumeranno, motivandole, le decisioni conseguenti, mediante la compilazione di un apposito Rapporto. Se si rileva un reato, si procede con la denuncia dei fatti all’autorità giudiziaria trasmettendo i documenti di sistema e le prove:

- Dell’estraneità della Società.
- Della sola responsabilità civile e penale del soggetto che ha compiuto l’illecito.

L’esito dell’indagine deve essere registrato nel “MOD-1 Relazione indagine”. Nel modulo “MOD-2 Valutazione del rischio” devono essere aggiornati i dati che influenzano la dispersione del modello predittivo:

- N° di indagini in corso.
- N° di violazioni.

Qualora il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING, unitamente all’ODV - se competente in materia - ravvisi la fondatezza di una segnalazione che riguardi i dipendenti delle OROPAN S.P.A., invieranno tempestivamente il rapporto conclusivo alla Direzione Risorse Umane per pianificare le azioni conseguenti.


Invece qualora si ravvisi la fondatezza di una segnalazione che riguardi soggetti terzi con i quali la OROPAN S.P.A. intrattiene relazioni d’affari (ad es. consulenti, fornitori, collaboratori esterni, partners commerciali, fornitori etc.), si invierà tempestivamente il rapporto conclusivo alla Alta Direzione che provvederà all’eventuale avvio delle azioni correttive.

## Pianificazione delle conseguenze

Il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING, in accordo con la Direzione Risorse Umane e con l’Alta Direzione, pianifica in relazione all’esito dell’indagine, le azioni conseguenti riguardanti:

- La Società.
- Il socio/i in affari.
- Il personale interno.

Le opzioni possibili di tali azioni o “misure” sono state predeterminate all’interno del modulo riguardante le azioni conseguenti all’indagine, ma la Società le attua modellandole e combinandole in relazione alla necessità delle circostanze.

	<b>Whistleblowing</b>	Rev. Prima emissione
	<b>SEGNALAZIONE</b>	Data 13.12.2023
		Pagina 10 di 12

## Proteggere le informazioni

Le informazioni raccolte nel modulo riservato all'indagine, e presso eventuali documenti allegati, devono risultare protette da:

- Controllo d'accesso;
- Cifratura dei documenti elettronici;
- Copie di back-up su cloud server.

## Proteggere i segnalanti

La OROPAN S.P.A., in ottemperanza alla normativa di riferimento e fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari, garantisce la tutela e la protezione contro ogni forma di discriminazione che potrebbe derivare direttamente e indirettamente dalla segnalazione di illecito.

Il divieto di rilevare l'identità del Segnalante è da riferirsi anche a tutti gli elementi della Segnalazione che, anche indirettamente, possono consentire l'identificazione del Segnalante: se per ragioni istruttorie, altri soggetti saranno messi a conoscenza della Segnalazione, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING provvederà all'oscuramento di tutti i dati.

Qualora la segnalazione non fosse anonima il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING è tenuto:

- a garantire la riservatezza del segnalante, salvo il caso in cui:
  - vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalante;
  - abbia necessità, in fase istruttoria, di comunicare le generalità del segnalante ad altre funzioni interne/esterne;
  - sia necessario coinvolgere la Direzione Risorse Umane, titolare dei procedimenti disciplinari, se la segnalazione è ritenuta infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.
- A garantire il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per misure ritorsive si intendono:

- Le azioni disciplinari ingiustificate;
- Demansionamenti senza giustificato motivo;
- Le molestie sul luogo di lavoro;
- Qualsiasi altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.


A tal fine è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che potranno in essere condotte discriminatorie. Il dipendente, che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al RESPONSABILE WHISTLEBLOWING che valuta la sussistenza degli elementi e segnala l'ipotesi di discriminazione:

- Al Responsabile Risorse Umane il quale valuterà l'opportunità di svolgere eventuali azioni e/o adottare i provvedimenti necessari;
- All'Ufficio legale, che valuterà la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine di OROPAN S.P.A..
- A garantire che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, nemmeno nel corso di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, a meno che il contenuto dell'informazione non sia indispensabile per la contestazione dell'illecito.

Nella sola ipotesi in cui la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basi unicamente sulla segnalazione del Segnalante, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del Segnalante, anche in assenza del suo consenso, ma solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

	<b>Whistleblowing</b>	Rev. Prima emissione
	<b>SEGNALAZIONE</b>	Data 13.12.2023
		Pagina 11 di 12

## Tutela del segnalato

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo, la tutela riservata al Segnalante, va accordata anche al Segnalato, avendo particolare riguardo nella fase di inoltro della Segnalazione a terzi. La tutela del Segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione.

## Conservazione dei dati contenuti nella Segnalazione

La Segnalazione e la relativa documentazione deve essere opportunamente archiviata in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto a cura del RESPONSABILE WHISTLEBLOWING e conservata, ai fini di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività svolte per dar loro doveroso seguito, per il tempo necessario alla loro definizione e, comunque per un periodo non superiore a 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

In particolare, decorsi due mesi dalla chiusura di tutte le attività conseguenti all'accertamento dei fatti esposti nella segnalazione, qualora dalla stessa non derivi l'instaurazione di un procedimento giudiziario o disciplinare, la segnalazione e la relativa documentazione saranno ulteriormente conservati in forma pseudomizzata e segregata, sia dal punto di vista organizzativo - prevedendo un regime rafforzato di autorizzazioni per l'accesso alle predette informazioni aggiuntive e nei soli casi di verificata esigenza non altrimenti soddisfabile - sia dal punto di vista tecnico, prevedendo la conservazione separata delle informazioni aggiuntive rispetto ad ogni altro dato ed in un sistema diverso da quello ordinario di gestione delle segnalazioni, ad accesso rigorosamente limitato e tracciato.


Trascorsi i termini sopra indicati la Segnalazione, e la relativa documentazione, saranno cancellate.

## Trattamento dei dati personali

Si precisa, inoltre, che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- le attività di trattamento sottese alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 GDPR;
- il soggetto Segnalante dovrà ricevere unitamente al "Modulo di segnalazione di condotte illecite" (informatico o cartaceo) una informativa di cui all'art. 13 GDPR che specifichi le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione delle segnalazioni e i diritti riconosciuti al segnalante dal Regolamento;
- il sistema di segnalazione prevede il trattamento dei dati personali (potenzialmente, anche i dati particolari di cui all'art. 9 GDPR) adeguati pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti. Inoltre, i dati personali saranno trattati per il tempo necessario per il raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta (es.: valutazione e gestione della segnalazione); una volta esaurita la finalità di trattamento, i dati personali saranno conservati sulla base dei criteri e per i periodi indicati all'interno dell'informativa privacy resa all'interessato e successivamente cancellati o anonimizzati;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, sia in fase di trasmissione della Segnalazione, sia in fase di gestione e archiviazione della Segnalazione;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-undecies del D.lgs. 196/2003 come novellato dal D.lgs. 101/2018, nel caso in cui da un tale esercizio possa derivarne

	<i>Whistleblowing</i>	Rev. Prima emissione
	SEGNALAZIONE	<b>Data 13.12.2023</b>
		Pagina 12 di 12

un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessun caso può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante;

- l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti responsabili e abilitati alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario;
- i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della Procedura di Whistleblowing.