

	Istruzione del Sistema di Gestione Integrato				IO.11.02 Rev. 0 del 06/12/2023 Pag. 1 a 11
	QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE, ENERGIA, RESPONSABILITA' SOCIALE:				
	Gestione segnalazioni WHISTLEBLOWING				
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	IATF 16949:2016	

Sommario

1	SCOPO	2
2	RIFERIMENTI e DEFINIZIONI	2
3	RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE	4
4	SOGGETTI INTERESSATI	4
5	OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	4
6	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	5
7	MODALITA' E DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI	6
7.1	Segnalazione interna	6
7.1.1	<i>Modalità di segnalazione</i>	6
7.1.2	<i>Presupposti</i>	6
8	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
8.1	Segnalazione esterna (attivo solo per gli enti con una media di almeno 50 lavoratori)	8
8.1.1	<i>Modalità di segnalazione</i>	8
8.1.2	<i>Presupposti</i>	8
8.1.3	<i>Esame e Valutazione</i>	8
8.2	Divulgazione pubblica (attivo solo per gli enti con una media di almeno 50 lavoratori)	9
9	SOGGETTI PREPOSTI AI PROVVEDIMENTI DECISIONALI	9
10	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	9
11	TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	9
11.1	Tutele del segnalante	9
11.2	Limitazioni alla responsabilità	10
11.3	Facilitatore	10
11.4	Tutele del segnalato	11
12	RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	11
13	SANZIONI	11
14	INFORMATIVA PRIVACY	11

0	06/12/2023	Nuova emissione	--	Lutti M. Ferrari L	Pradelli G Vandelli P	
Rev.	Data	Motivo	Simbolo rev.	Emesso	Verificato	Approvato

APPROVATA CDA – VERBALE DEL 12/12/2023

TRASMESSA ALLE PARTI SOCIALI VIA PEC

	Istruzione del Sistema di Gestione Integrato				IO.11.02 Rev. 0 del 06/12/2023 Pag. 2 a 11
	QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE, ENERGIA, RESPONSABILITA' SOCIALE:				
	Gestione segnalazioni WHISTLEBLOWING				
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	IATF 16949:2016	

1 SCOPO

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. "Whistleblowing" nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione e, più in generale, dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, nonché alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza **in un contesto lavorativo pubblico o privato**. In particolare la presente procedura

- istituisce chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti nei seguenti settori/ambiti: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nonché violazioni della normativa comunitaria in una gamma molto ampia di settori espressamente indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete, concorrenza).

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- garantire la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

La normativa tutela i dipendenti ed i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito penalmente rilevanti ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività.

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

2 RIFERIMENTI e DEFINIZIONI

Interni: - Modello Organizzativo 231/01; - Codice Etico

Esterni: – D. Lgs. 231/01 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" del 08/06/2011 e successivi aggiornamenti; – D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 – Codice in materia di protezione dei dati personali – e successive modifiche e/o variazioni; – Regolamento UE 2016/679 del Parlamento e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali; – Legge 30 novembre 2017 n° 179, G.U. 14/12/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"; – Linee Guida Confindustria; – UNI 10459/2015; – Provvedimenti del Garante per la Protezione dei dati personali - Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche

	Istruzione del Sistema di Gestione Integrato				IO.11.02 Rev. 0 del 06/12/2023 Pag. 3 a 11
	QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE, ENERGIA, RESPONSABILITA' SOCIALE:				
	Gestione segnalazioni WHISTLEBLOWING				
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	IATF 16949:2016	

“Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 - Direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto di PM s.p.a. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

D. Lgs. 24/23: il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 relativo all'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante "la 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".

Divulgazione pubblica: 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.

Facilitatore: persona fisica che assiste un soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Gestore della segnalazione: persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti).

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

Persona coinvolta: 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.

Riscontro: comunicazione al soggetto segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione aperta: quando il soggetto segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l'identità del soggetto segnalante non è esplicitata.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a uno o più soggetti segnalati. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Segnalazione interna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;

Segnalazione esterna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;

Società: PM s.p.a.

Soggetti segnalanti (Whistleblower): persone fisiche che effettuano la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Possono effettuare la segnalazione anche i soggetti terzi (quali ad es. fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.....);

Soggetti segnalati: destinatari della segnalazione che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di PM s.p.a. sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti, collaboratori, ecc...) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

	Istruzione del Sistema di Gestione Integrato			
	QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE, ENERGIA, RESPONSABILITA' SOCIALE: Gestione segnalazioni WHISTLEBLOWING			
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	IATF 16949:2016

IO.11.02
Rev. 0 del
06/12/2023
Pag. 4 a 11

3 RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

La presente procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione di PM s.p.a. che ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in "formato elettronico":

- nella Intranet aziendale;
- nel sito internet istituzionale;

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

4 SOGGETTI INTERESSATI

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- Lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche SEP in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato
- collaboratori, liberi professionisti, consulenti
- volontari, tirocinanti
- soggetti terzi (es. fornitori, clienti)
- le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo

Nell'ottica di favorire le segnalazioni, si prevede che anche soggetti terzi. Come clienti, fornitori e distributori, possano effettuare segnalazioni. Ciò rappresenta un ampliamento facoltativo del perimetro dei soggetti richiamati nell'ambito del D.lgs. n. 24/2023.

Inoltre, la disciplina si applica anche alle segnalazioni che riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali.

5 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice etico, modello 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili.

In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto:

- **Violazioni delle disposizioni normative nazionali**

In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite (cfr. *infra*).

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame, rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite (cfr. *infra*).

- **Violazioni della normativa europea**

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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

	Istruzione del Sistema di Gestione Integrato			
	QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE, ENERGIA, RESPONSABILITA' SOCIALE: Gestione segnalazioni WHISTLEBLOWING			
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	IATF 16949:2016

IO.11.02
Rev. 0 del
06/12/2023
Pag. 5 a 11

consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Ferme restando altre Procedure aziendali che regolano comunicazioni di dipendenti non strettamente riconducibili al peculiare ambito delle Segnalazioni, **sono escluse dal perimetro della presente Procedura** le segnalazioni:

- legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica⁶), posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere *"tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire"*
- in materia di **sicurezza e difesa nazionale**;
- relative a **violazioni già regolamentate** in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente)
- i reclami commerciali (vedere STD11)

6 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

1. generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
2. la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
3. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
4. se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
5. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

	Istruzione del Sistema di Gestione Integrato			
	QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE, ENERGIA, RESPONSABILITA' SOCIALE: Gestione segnalazioni WHISTLEBLOWING			
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	IATF 16949:2016

IO.11.02
Rev. 0 del
06/12/2023
Pag. 6 a 11

7 MODALITA' E DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo di tre strumenti:

1. canali di segnalazione interni a PM s.p.a.;
2. canale esterno gestito dall'ANAC;
3. divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il canale esterno gestito dall'ANAC (punto 2) nonché la divulgazione pubblica (punto 3) possono essere utilizzati solo in presenza dei presupposti riportati nei successivi paragrafi.

PM s.p.a., sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 – ove presenti –, attiva propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

7.1 Segnalazione interna

7.1.1 Modalità di segnalazione

La segnalazione viene indirizzata ad un Comitato per le segnalazioni attualmente composto da:

- a) Human Resource Director
- b) Production Manager

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

1. **Segnalazione aperta o riservata** attraverso la piattaforma informatica dedicata "Whistleblowing" accessibile
 - a. dal sito internet al seguente indirizzo web <https://whistleblowing.pm-spa.it/#/> e compilando le informazioni richieste ai fini dell'inoltro della segnalazione;
 - b. Attraverso scansione del QR Code sotto riportato ed esposto nelle bacheche aziendali e nelle comunicazioni5c / regolamenti del personale



2. **Segnalazione aperta, riservata o anonima**, attraverso la linea telefonica dedicata in via esclusiva alla segnalazione *Whistleblowing*, mediante il numero telefonico **3311898601** con la descrizione delle informazioni richieste;

7.1.2 Presupposti

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

	Istruzione del Sistema di Gestione Integrato			
	QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE, ENERGIA, RESPONSABILITA' SOCIALE: Gestione segnalazioni WHISTLEBLOWING			
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	IATF 16949:2016

IO.11.02
Rev. 0 del
06/12/2023
Pag. 7 a 11

8 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Nello specifico, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- **Ricezione:** il gestore della segnalazione riceve le segnalazioni. Entro **sette giorni** il soggetto segnalante deve ricevere un avviso circa il ricevimento della segnalazione stessa ed il gestore della segnalazione deve dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- **Istruttoria ed accertamento:** il gestore della segnalazione valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne di PM s.p.a. per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo a PM s.p.a. di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.
- **Riscontro:** il gestore della segnalazione fornisce riscontro al soggetto segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione.

Una prima fase del processo di valutazione è detta "preliminare". In tale fase, il responsabile che ha raccolto la segnalazione, qualora lo ritenga opportuno e a titolo di supporto può coinvolgere i primi livelli o l'organismo di vigilanza per:

- Verificare preliminarmente le segnalazioni ricevute, al fine di valutare la sussistenza dei relativi presupposti giuridici e di fatto per l'avvio di ulteriori approfondimenti. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al responsabile della segnalazione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il responsabile della segnalazione può avvalersi del supporto di organi di controllo esterni all'azienda (ad es. Guardia di Finanza, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).
- Costruire, entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione, una valutazione preliminare volta a stabilire se la fattispecie segnalata si configuri come una violazione di norme.

Nel caso in cui la fattispecie si configuri come una violazione, il responsabile della segnalazione invia la valutazione formalizzata, tramite mail all'organo amministrativo (CdA) per le successive attività di competenza. Le informazioni trasmesse riguardano:

- Gli elementi indicati dal segnalante nella segnalazione ricevuta;
- I riferimenti del segnalante cui inviare un riscontro in merito alla segnalazione inviata;
- La valutazione preliminare effettuata e la relativa motivazione;
- Evidenza della segnalazione ricevuta (i.e. archiviazione elettronica della mail).

Il responsabile della segnalazione tiene traccia di tutte le segnalazioni ricevute, con indicazione, a titolo meramente indicativo ma non esaustivo, dei seguenti elementi:

- Tipologia di segnalazione ricevuta (i.e. irregolarità amministrative, frodi, corruzione);
- Soggetto segnalato e soggetto segnalante;
- Data di ricezione e di valutazione della segnalazione;
- Valutazione preliminare effettuata e relativa motivazione;
- Eventuale data di trasmissione dell'esito al segnalante.

Una seconda fase di analisi è definita di "merito". Il responsabile della segnalazione:

- Analizza la valutazione eseguita;
- Procedo o meno con le verifiche, richiedendo, se necessario, il supporto di altre strutture organizzative per l'espletamento delle stesse (di solito le funzioni di controllo);
- Effettua, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati;
- Formalizza, entro 60 giorni dalla ricezione della segnalazione, gli esiti degli accertamenti svolti in un apposito documento.

Il parere formale redatto in forma scritta, indica, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti elementi:

	Istruzione del Sistema di Gestione Integrato			
	QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE, ENERGIA, RESPONSABILITA' SOCIALE: Gestione segnalazioni WHISTLEBLOWING			
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	IATF 16949:2016

IO.11.02
Rev. 0 del
06/12/2023
Pag. 8 a 11

- Dati della segnalazione già riportati nella valutazione preliminare, quali ad esempio:
- Soggetto segnalante e soggetto segnalato;
- Luogo e data di svolgimento dei fatti, ove possibile;
- Ogni informazione o prova che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- I riferimenti del segnalante cui inviare un riscontro in merito alla segnalazione inviata;
- Esito della valutazione preliminare;
- Verifiche svolte, esiti delle stesse ed eventuali soggetti terzi (interni e/o esterni alla società) coinvolti nell'espletamento delle stesse;
- Valutazione di sintesi finale, con specifica indicazione della fattispecie accertata/non accertata e delle relative motivazioni.

Le verifiche sono effettuate nel rispetto della normativa interna in tema di protezione dei dati personali, delle norme e dei principi contenuti nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile e di tutte le norme di diritto vigenti.

Le attività svolte sono tracciate e documentate, la relativa documentazione è strettamente confidenziale, per tale motivo, la stessa è archiviata e conservata, nel rispetto delle norme vigenti, dal responsabile della segnalazione per un periodo di dieci anni dalla ricezione della segnalazione.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il responsabile della segnalazione in relazione alla natura della violazione, provvederà:

1. a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
2. a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
3. ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'azienda

8.1 Segnalazione esterna (attivo solo per gli enti con una media di almeno 50 lavoratori)

8.1.1 Modalità di segnalazione

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC").

La segnalazione avviene in forma scritta, tramite piattaforma informatica, od orale attraverso linee telefoniche (es. segreteria telefonica) o messaggistica vocale o, su richiesta del soggetto segnalante, con un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

8.1.2 Presupposti

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo 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;
- b) il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il soggetto 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;
- d) il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

8.1.3 Esame e Valutazione

Come per quelle interne, ANAC è chiamata a svolgere le seguenti attività: dare avviso al soggetto segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento; istruttoria; riscontro entro 3 o 6 mesi; comunicazione dell'esito finale.

Se la violazione non rientra nella propria competenza, la trasmette alle autorità giudiziaria o amministrativa competente, dandone contestuale avviso al soggetto segnalante.

Vi sono **disposizioni comuni** alle segnalazioni interne ed esterne, e segnatamente:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle

	Istruzione del Sistema di Gestione Integrato			
	QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE, ENERGIA, RESPONSABILITA' SOCIALE: Gestione segnalazioni WHISTLEBLOWING			
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	IATF 16949:2016

IO.11.02
Rev. 0 del
06/12/2023
Pag. 9 a 11

stesse;

- l'identità del soggetto segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante;
- le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

8.2 Divulgazione pubblica (attivo solo per gli enti con una media di almeno 50 lavoratori)

Con la divulgazione pubblica si vuole 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.

La divulgazione pubblica può essere effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il soggetto segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha **già effettuato una segnalazione interna ed esterna**, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire **un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**;
- 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 stessa.

9 SOGGETTI PREPOSTI AI PROVVEDIMENTI DECISIONALI

La decisione sui provvedimenti da emettere nei confronti del personale coinvolto nelle violazioni compete:

- Per i dipendenti della società, al Human Resource Director, in qualità di struttura deputata ad eseguire i provvedimenti disciplinari del personale dipendente;
- Per i componenti degli Organi Sociali, al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale a seconda dei casi, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge;
- Per i soggetti terzi (fornitori, consulenti, etc) al Production manager che decide, caso per caso, l'adozione dell'azione da intraprendere (es: rescissione contratto fornitura/ consulenza, etc.).

10 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il responsabile delle segnalazioni assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo massimo di 5 anni dalla ricezione della segnalazione.

11 TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

11.1 Tutele del segnalante

PM s.p.a., in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito del gestore della segnalazione, ed eventualmente dei soggetti coinvolti, garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il gestore a responsabilità.

	Istruzione del Sistema di Gestione Integrato			
	QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE, ENERGIA, RESPONSABILITA' SOCIALE: Gestione segnalazioni WHISTLEBLOWING			
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	IATF 16949:2016

IO.11.02
Rev. 0 del
06/12/2023
Pag. 10 a 11

Le tutele sono concesse quando il soggetto segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa. Il soggetto segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza.

In particolare, PM s.p.a. garantisce che l'identità del soggetto segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso a soggetti diversi da quelli coinvolti nella gestione della segnalazione e comunque questi ultimi sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- La segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.);

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del soggetto 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 la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del soggetto segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del soggetto segnalante alla rivelazione della sua identità.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.

Nei confronti del soggetto segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Per l'elenco completo dei comportamenti ritenuti ritorsivi si fa espresso rinvio all'art. 17 del d.lgs. 24 del 2023 "Protezione delle persone che segnalano violazioni Whistleblowing".

11.2 Limitazioni alla responsabilità

Il soggetto segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

11.3 Facilitatore

Per facilitatore deve intendersi la persona fisica che assiste un soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Il D. Lgs. 24/23 mira a proteggere i whistleblower sia dalle ritorsioni dirette – quelle rivolte direttamente a loro, come ad esempio il licenziamento, il mobbing, la calunnia, ecc. –, sia dalle ritorsioni indirette – quelle destinate a persone fisiche o giuridiche diverse dai whistleblower, come ad esempio le persone operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo che assistono i whistleblower nel processo di segnalazione (i cosiddetti "facilitatori"), quelle contro i loro colleghi di lavoro o i loro parenti che sono in una relazione di lavoro con il loro datore di lavoro o il loro cliente o destinatario dei servizi, quelle verso enti di cui il whistleblower è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo, come l'annullamento della fornitura di servizi, l'inserimento in una lista nera o il boicottaggio.

Dunque, le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai soggetti segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori, i colleghi e i parenti del soggetto segnalante e i soggetti giuridici collegati al soggetto segnalante.

	Istruzione del Sistema di Gestione Integrato			
	QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE, ENERGIA, RESPONSABILITA' SOCIALE: Gestione segnalazioni WHISTLEBLOWING			
	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018	IATF 16949:2016

IO.11.02
Rev. 0 del
06/12/2023
Pag. 11 a 11

11.4 Tutele del segnalato

In conformità con la normativa vigente, PM s.p.a. ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del soggetto segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

12 RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

13 SANZIONI

ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni della nuova disciplina. In particolare, l'Autorità applica le sanzioni amministrative pecuniarie da 500 a 2.500 euro nei confronti del soggetto segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

Restano ferme le sanzioni disciplinari per il personale dipendente, nei casi di segnalazioni effettuate in malafede o comunque effettuate in violazione della presente procedura.

14 INFORMATIVA PRIVACY

PM s.p.a. titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi G.D.P.R. rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dalla legge, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea.

Il soggetto segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e PM s.p.a. mediante il proprio Gestore si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

PM s.p.a. ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché il Gestore sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli ambiti previsti dalla legge. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi del G.D.P.R., Lei potrà esercitare i seguenti diritti:

- Ottenere indicazione dell'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati.

- Ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.

- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente al Titolare del Trattamento, P.M. S.p.A., Via Pietro Miani, 14 – 41054 Marano Sul Panaro (MO), raggiungibile chiamando il numero 059.977270 oppure via mail all'indirizzo privacy@pm-spa.it