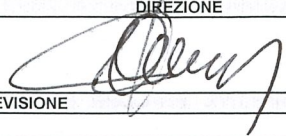


	ISTRUZIONE OPERATIVA	I.-MAM-00
	REGOLAMENTO SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)	Rev. 1 del 18/07/2024 Pag. 1 di 5

RESPONSABILE SISTEMA GESTIONE INTEGRATO		DIREZIONE
		
REV.	DATA REV.	MOTIVO DELLA REVISIONE
0	15/12/2023	Prima emissione
1	18/07/2024	Adeguamento alla prassi UNI PdR125:2022 e al Family Audit

INDICE

1. SCOPO ED APPLICABILITA'	2
2. MODALITA' OPERATIVE	2
2.1 COSA SI PUO' SEGNALARE	2
2.2 COSA NON SI PUO' SEGNALARE	2
2.3 CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE	3
2.4 CANALI DI SEGNALAZIONE	3
3. MODALITA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	3
4. TUTELA DELLA RISERVATEZZA	4
4.1 PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	4
5. RITORSIONE	4
5.1 PROTEZIONE DA RITORSIONI ESTESA AD ALTRI SOGGETTI	5
5.2 NON PUNIBILITÀ DEI SEGNALANTI	5
5.3 PERDITA DELLE TUTELE	5
6. SANZIONI APPLICABILI NDA ANAC	5
7. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	5

	ISTRUZIONE OPERATIVA	I.-MAM-00
	REGOLAMENTO SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)	Rev. 1 del 18/07/2024 Pag. 2 di 5

1. SCOPO ED APPLICABILITA'

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing). L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno.

Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato; con particolare riferimento a quest'ultimo settore, la normativa estende le protezioni ai segnalanti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati o, anche sotto tale limite, agli enti che si occupano dei cd. Settori sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) e a quelli adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001

2. MODALITA' OPERATIVE

2.1 COSA SI PUÒ SEGNALARE

- a. Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
 - 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
- b. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- c. atti od omissioni riguardanti il mercato interno di uno Stato membro
- d. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni delle normative comunitarie;

2.2 COSA NON SI PUO' SEGNALARE

sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni

- a. 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 pubblica 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".
- b. riguardanti doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi

	ISTRUZIONE OPERATIVA	I.-MAM-00
	REGOLAMENTO SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)	Rev. 1 del 18/07/2024 Pag. 3 di 5

2.3 CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE

Ragionevolezza

Al momento della segnalazione o della denuncia la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

Modalità

La segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata utilizzando i canali previsti (interno, esterno e divulgazione pubblica)

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

2.4 CANALI DI SEGNALAZIONE

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

La segnalazione può essere presentata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica segnala@bauunternehmung.it a tal fine appositamente attivato, anche dal sito aziendale www.bauunternehmung.it. In questo caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile incaricato che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui essa non sia opponibile per legge.
- Si precisa che il responsabile incaricato è soggetto esterno all'organigramma aziendale e ha maturato competenze specifiche in materia.
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In questo caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Responsabile per la prevenzione della corruzione – Riservata personale".

La segnalazione ricevuta viene protocollata e custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

3. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione

	ISTRUZIONE OPERATIVA	I.-MAM-00
	REGOLAMENTO SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)	Rev. 1 del 18/07/2024 Pag. 4 di 5

4. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Protezione della riservatezza dei segnalanti

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante

4.1 PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

- Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati
- Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196
- Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali

5. 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, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- la retrocessione di grado o la mancata promozione
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- le note di merito negative o le referenze negative
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- l'annullamento di una licenza o di un permesso
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

	ISTRUZIONE OPERATIVA	I.-MAM-00
	REGOLAMENTO SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)	Rev. 1 del 18/07/2024 Pag. 5 di 5

5.1 PROTEZIONE DA RITORSIONI ESTESA AD ALTRI SOGGETTI

Tipologie

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo)
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di cui ha sporto una denuncia o di cui ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

5.2 NON PUNIBILITÀ DEI SEGNALANTI

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali ovvero se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

5.3 PERDITA DELLE TUTELE

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

6. SANZIONI APPLICABILI DA ANAC

- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza
- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- **da 500 a 2.500 euro** nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Le informazioni sulla presente procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche nella intranet aziendale, all'interno della sezione personale di ciascun dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società.

7. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

CODICE	TITOLO DEL DOCUMENTO	RESP. REDAZIONE / COMPILAZIONE	RESP. ARCHIVIAZIONE	ARCHIVIO	TEMPI DI ARCHIVIAZIONE
M-MAM-20	MODULO DI SEGNALAZIONE	RSGI	SGI	ARCHIVIO SGI	3 ANNI DALLA SOSTITUZIONE