

Procedura per le segnalazioni di violazioni interne – *Whistleblowing*

FINALITÀ	<p>La procedura è volta a disciplinare oggetto, contenuto, destinatari, inoltro e gestione, nell’interesse dell’integrità di Cartiera San Martino S.p.A., delle segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Codice Etico e/o del Modello di organizzazione, gestione e controllo e/o di procedure aziendali, di cui soggetti apicali o sottoposti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte garantendo l’identità del segnalante e la riservatezza dell’informazione, nei limiti in cui l’anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge, nonché le sanzioni per chi effettui segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.</p>
APPROVAZIONI	<p>Verificato da: Organismo di Vigilanza Approvato da: Consiglio di Amministrazione</p>

STORIA DEL DOCUMENTO

Versione	Data	Creato da	Modifiche
1	14/07/2021	Mancini Rita	Prima versione –

SOGGETTI COINVOLTI

Chiunque intrattenga, a qualsiasi titolo, rapporti con Cartiera San Martino S.p.A.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. 231/2001 - art. 6 comma 2-bis
- L. 179/2017
- Reg. UE 679/2014

INDICE

1	FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	3
2	OBIETTIVO	3
3	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
4	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	4
5	MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	4
6	ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	5
7	FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	5
8	RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	6

1 FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

La legge n. 179/2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, in vigore il 29 dicembre 2017, prevede la possibilità per tutti coloro che, a qualsiasi titolo rappresentino, dirigano o lavorino per l’ente, di presentare, a tutela dell’integrità di Cave Nove S.p.A., segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione aziendale, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La legge prevede altresì la possibilità di denuncia all’Ispettorato nazionale del lavoro di misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in oggetto, nonché la nullità del licenziamento, del demansionamento, trasferimento o di qualsiasi altra misura organizzativa a carattere ritorsivo o avente comunque effetti negativi sulle condizioni di lavoro, salvo nelle relative controversie la Società interessata dimostri che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

2 OBIETTIVO

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto, con particolare riferimento ad eventuali dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e di gestione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela dell’identità del segnalante e della riservatezza dell’informazione, nei limiti in cui l’anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge, nonché le sanzioni per chi effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni hanno ad oggetto condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, violazioni del Codice etico e/o del Modello di organizzazione, gestione e controllo aziendale o violazioni di procedure aziendali di cui soggetti apicali o sottoposti della Società siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. In particolare, il *whistleblowing* non riguarda doglianze esclusivamente di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o comunque inseriscano lo svolgimento dei rapporti col superiore gerarchico e/o colleghi, per le quali si rinvia alla disciplina giuslavoristica applicabile.

4 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire la verifica della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e recanti elementi di fatto precisi e concordanti.

5 MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere fatta anche in forma anonima, fermo restando che l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal destinatario il quale ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

In particolare, la segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica, a **odv@cartierasanmartino.it**
- b) mediante invio in busta chiusa di posta ordinaria, indirizzata all'Organismo di Vigilanza, presso l'indirizzo della sede sociale;
- c) mediante inserimento nella cassetta postale appositamente presente nei luoghi aziendali.

6 ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Destinatario che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano utilmente riferire sui fatti segnalati, la raccolta di documentazione e/o di informazioni.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Destinatario provvederà:

- a) a verbalizzare, sia pur in forma sintetica, le attività svolte e le risultanze delle verifiche effettuate;
- b) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, qualora la segnalazione dia evidenza di fattispecie penalmente rilevanti, salvo che si abbia notizia di una denuncia e/o querela già validamente effettuata;
- c) a dare comunicazione, qualora non ne derivi un intralcio ad eventuali indagini giudiziarie, al soggetto competente ad applicare eventuali sanzioni disciplinari, a seconda della posizione rivestita dall'autore dei fatti segnalati, esprimendo le sue valutazioni in merito.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata e nondimeno effettuata con dolo o colpa grave, il Destinatario provvederà:

- a) a verbalizzare, sia pur in forma sintetica, le attività svolte e le risultanze delle verifiche effettuate;
- b) a darne comunicazione, ove si tratti di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave e risulti l'identità del segnalante, al soggetto competente ad applicare sanzioni disciplinari nei suoi confronti, a seconda della posizione rivestita dal segnalante, esprimendo le sue valutazione in merito.

7 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità, ad esempio a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale e/o dell'art. 2043 c.c., ove accertata anche solo con un sentenza di primo grado, e delle ipotesi in cui l'anonimato non risulti opponibile per legge (ad esempio per

la pendenza di indagini penali, tributarie o amministrative ovvero ispezioni da parte di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, salvo incorrere nelle diverse responsabilità previste dall'ordinamento (come tempo per tempo vigente).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante.

Nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

I diritti dell'interessato di cui al Reg. UE 679/2014 non possono essere esercitati qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

B) Divieto di discriminazione e ritorsione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti di chi effettui una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione medesima.

Per misure discriminatorie si intendono le molestie sul luogo di lavoro, il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento e, più in generale, qualsiasi misura organizzativa avente comunque effetti negativi sulle condizioni di lavoro.

Chiunque ritenga di aver subito una misura discriminatoria o ritorsiva per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata:

- deve darne notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza della Società.

8 RESPONSABILITA' DEL *WHISTLEBLOWER*

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ovvero infondata se effettuata con dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, 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 del *whistleblowing*.

In particolare, è in ogni caso vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose o gratuitamente offensive;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale, specie se riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e/o filosofici.