



SISTEMA GESTIONE INTEGRATO

AMBIENTE E SICUREZZA

ISTRUZIONE WHISTLEBLOWING

Tabella delle revisioni

0	27/11/2023	EMISSIONE	HR	AD
Revisione	Data	Descrizione	Redatto	Approvato

INDICE ISTRUZIONE

INDICE ISTRUZIONE	2
1. INFORMATIVA WHISTLEBLOWING	3
2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
3. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?	3
4. COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO?	3
5. COSA DEVE ESSERE ESCLUSO DALLA SEGNALAZIONE?	4
6. QUALI TUTELE SONO PREVISTE PER IL SEGNALANTE?	4
7. SONO PREVISTE ESTENSIONI DELLA TUTELA DEL SEGNALANTE?	5
8. SONO PREVISTI CASI DI PERDITA DELLE TUTELE?	6
9. COME VENGONO GESTITE LE SEGNALAZIONI?	6
10. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?	6

1. INFORMATIVA WHISTLEBLOWING

Rubinetteria Paffoni S.p.A., da sempre sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta della propria attività, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato ivi incluse le violazioni del Codice Etico adottato da Rubinetteria Paffoni S.p.A.

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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".

3. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?

Possono effettuare le segnalazioni i seguenti soggetti:

- dipendenti;
- ex dipendenti;
- tirocinanti;
- collaboratori;
- fornitori;
- consulenti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza.

4. COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO?

Secondo la normativa suindicata, la segnalazione deve riguardare comportamenti, atti od omissioni che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo n. 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, come ad esempio le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

5. COSA DEVE ESSERE ESCLUSO DALLA SEGNALAZIONE?

- Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

In ogni caso, prima di effettuare una segnalazione, il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni inerenti alle violazioni che si intendono segnalare siano veritiere e rientrino nelle previsioni della normativa applicabile.

6. QUALI TUTELE SONO PREVISTE PER IL SEGNALANTE?

Ogni segnalazione è estremamente confidenziale e, pertanto, viene gestita con la massima riservatezza nel pieno rispetto delle normative applicabili, anche relativamente alla tutela dei dati personali del segnalante. A tal proposito, si ricorda che è possibile effettuare segnalazioni anche in modalità anonima.

Le misure a tutela del segnalante sono:

- 1) divieto di ritorsioni: il segnalante non potrà subire ritorsioni per il solo fatto della segnalazione. Per ritorsione s'intende:
- 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.
- 2) misure di sostegno: è istituito, presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) un elenco degli Enti del Terzo settore dal quale il segnalante può ricevere misure di sostegno quali: informazioni, assistenza e consulenza in forma gratuita;
- 3) protezione dalle ritorsioni: possibilità di comunicazione all'ANAC delle ritorsioni subite dal segnalante.

7. SONO PREVISTE ESTENSIONI DELLA TUTELA DEL SEGNALANTE?

Sì. Le misure a tutela del segnalante si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che 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.

8. SONO PREVISTI CASI DI PERDITA DELLE TUTELE?

Sì. 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, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

9. COME VENGONO GESTITE LE SEGNALAZIONI?

Per tutelare al massimo il "segnalante" e il "segnalato" sono state adottate tutte le necessarie misure di sicurezza: indipendentemente dalla scelta operata dal "segnalante" di rendere una segnalazione in forma anonima o meno, viene garantita la riservatezza dell'identità di chi scrive e del contenuto della segnalazione attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni fornite. L'identità del segnalante non è mai rivelata senza il suo consenso, a eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

L'organo attualmente competente per la gestione del canale interno di segnalazione è il Comitato di Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing di Rubinetteria Paffoni S.p.A.

10. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?

- 1) Accedere al link <https://rubinetteriapaffonispa.whistlelink.com/> e cliccare sul bottone INVIA UNA SEGNALAZIONE QUI.
- 2) Dopo aver scelto se inviare una segnalazione in forma riservata (ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge) o in forma anonima tramite apposita opzione, compilare il form

sottostante inserendo le informazioni nei vari campi (alcuni obbligatori). Nel caso in cui sia fornito un indirizzo e-mail personale, si prega di non utilizzare quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy.

- 3) Una volta completata (anche con eventuali allegati), rivista e terminata la segnalazione, memorizzare "Numero del caso" e "Codice di verifica" che verranno forniti automaticamente dal sistema al termine della segnalazione.
- 4) Conservare le suddette credenziali univoche di accesso al fine di controllare, tramite la sezione "Segui il tuo caso", lo status della segnalazione e mantenersi in contatto con i gestori della segnalazione.

Per qualsiasi necessità di approfondimento, è sempre consigliabile consultare la Policy Whistleblowing adottata da Rubinetteria Paffoni S.p.A., disponibile su intranet e app aziendale, nonché pubblicata sulla sezione dedicata del sito web aziendale.