



<i>Descrizione</i>	<i>Data</i>	<i>Rev.</i>	<i>Pag.</i>
Prima emissione	22/11/23	00	8

**PERRY ELECTRIC S.r.l.**

**VIA MILANESE, 11**

**VENIANO (CO)**

**Procedura Whistleblowing**

**D. Lgs. 10 marzo 2023, nr. 24/2023**

## INDICE

---

<b>INDICE .....</b>	<b>1</b>
<b>PREMESSA .....</b>	<b>2</b>
<b>1. SOGGETTI/PERSONE CHE POSSONO SEGNALARE (CD. WHISTLEBLOWER) .....</b>	<b>2</b>
<b>2. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE – COSA SI PUO’ SEGNALARE .....</b>	<b>3</b>
<b>3. CANALI PER LA SEGNALAZIONE – COME SEGNALARE .....</b>	<b>3</b>
3.1 Canali interni .....	4
3.2 Canali esterni .....	5
<b>4. MODALITA’ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>5</b>
4.1 Soggetti incaricati della procedura (competenti a ricevere ed a dare seguito alle segnalazioni) .....	5
4.2 Tutela della riservatezza .....	5
4.3 Tempistiche della gestione della segnalazione .....	5
4.4 Svolgimento della gestione della segnalazione e dell’istruttoria .....	5
<b>5. MISURE DI PROTEZIONE DEI SEGNALANTI.....</b>	<b>6</b>
5.1 Protezioni dalle ritorsioni .....	6
5.2 Misure di sostegno .....	6
5.3 Inversione dell’onere della prova .....	7
5.4 Limitazioni della responsabilità .....	7
<b>6. TUTELE PER I SEGNALATI.....</b>	<b>7</b>
<b>7. INFORMAZIONE .....</b>	<b>7</b>

## **PREMESSA**

---

La presente procedura si applica a PERRY ELECTRIC S.R.L. (la Società), è diretta a disciplinare il sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità e recepisce quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24/2023 (“il Decreto Whistleblowing”) di attuazione della Direttiva UE 2019/1937.

La procedura è conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali ed, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Essendo la Società priva di rappresentanze sindacali aziendali o di una rappresentanza sindacale unitaria, la presente procedura viene notificata alle corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Il Whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di un’organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui od organismi una possibile violazione, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all’organizzazione.

Lo scopo della procedura è:

- di fornire al segnalante chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, al contenuto, al destinatario ed alle modalità di trasmissione della segnalazione interna, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte;
- di regolamentare il processo di gestione della segnalazione interna da parte del destinatario della segnalazione stessa;
- di fornire al segnalante indicazioni operative in merito alle condizioni per effettuare una segnalazione esterna.

## **1. SOGGETTI/PERSONE CHE POSSONO SEGNALARE (CD. WHISTLEBLOWER)**

---

Il Whistleblower è la persona che segnala.

Le persone segnalanti beneficiano di protezione a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione.

Sono legittimati a segnalare, non solo i dipendenti, ma tutte le persone che operano nel contesto lavorativo:

- lavoratori dipendenti e pubblici;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- soci e membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza delle imprese;
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede; resta impregiudicata la responsabilità penale del segnalante qualora una segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato.

## **2. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE – COSA SI PUO' SEGNALARE**

Possono essere segnalate violazioni, ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, tra cui:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativamente ai seguenti settori:
  1. appalti pubblici,
  2. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  3. sicurezza e conformità dei prodotti;
  4. sicurezza dei trasporti;
  5. tutela dell'ambiente;
  6. radioprotezione e sicurezza nucleare;
  7. sicurezza degli alimenti, dei mangimi e della salute e benessere degli animali;
  8. salute pubblica;
  9. protezione dei consumatori;
  10. tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
  11. sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea tutelati dall'art. 325 TFUE;
- atti od omissioni riguardanti la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza, Aiuti di Stato ed imposte sulle Società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto e la finalità delle disposizioni UE di cui precedenti punti.

Sono escluse dall'ambito delle segnalazioni le rivendicazioni, contestazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante e le violazioni di cui lo stesso sia venuto a conoscenza al di fuori del contesto lavorativo pubblico o privato.

### **3. CANALI PER LA SEGNALAZIONE – COME SEGNALARE**

---

#### **3.1. Canali interni**

---

La Società ha attivato, in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing, il canale istituzionale alla pagina web [perryelectric.wallbreakers.it](http://perryelectric.wallbreakers.it) che garantisce l'assoluto anonimato del segnalante, della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile attraverso il sito web aziendale mediante apposita segnalazione.

E', altresì, possibile effettuare la segnalazione tramite messaggio vocale utilizzando il medesimo portale sopra menzionato oppure contattando il nr. 031/6680335 per registrare il proprio messaggio.

La segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- l'individuazione 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.

La piattaforma utilizzata dalla Società consente la possibilità per il segnalante di restare in contatto con le persone della Società incaricate alla gestione durante la gestione della segnalazione anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisca l'anonimato.

## **3.2. Canali esterni**

---

E' possibile ricorrere alla segnalazione all'ANAC quando:

- il canale interno non è previsto o non è attivo;
- la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondato motivi di ritenere che la segnalazione interna possa determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente per il pubblico interesse.

## **4. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

---

### **4.1 Soggetti incaricati della procedura (competenti a ricevere ed a dare seguito alle segnalazioni)**

---

La Società ha individuato quale destinatari delle segnalazioni il personale interno a cui è stata erogata la formazione prevista dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. nr. 24/2023.

### **4.2 Tutela della riservatezza**

---

Viene sempre garantita la riservatezza del segnalante, la cui identità non sarà rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, salvo espresso consenso della stessa persona segnalante.

Sono coperti da riservatezza, non solo il nome, ma tutti gli elementi da cui si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La piattaforma utilizzata per la gestione delle segnalazioni è rilasciata da un soggetto specializzato, terzo ed indipendente rispetto alla Società e garantisce elevati standard di sicurezza.

### **4.3 Tempistiche della gestione della segnalazione**

---

Le tempistiche sono le seguenti:

- invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione, effettuata automaticamente dalla piattaforma, entro 7 giorni dal ricevimento della stessa;
- riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

Non è necessario concludere l'istruttoria entro i 3 mesi in quanto è possibile che alcune indagini richiedano un'ulteriore tempistica di approfondimento.

### **4.4 Svolgimento della gestione della segnalazione e dell'istruttoria**

---

Il personale interno alla Società competente appositamente individuato si occuperà di:

- svolgere la valutazione preliminare sull'ammissibilità della segnalazione, anche, se ritenuto opportuno, con il supporto di consulenti esterni specializzati, mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni anche mediante audizioni ed acquisizione di documenti per il tramite della piattaforma, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- archiviare la segnalazione qualora la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing dandone opportuna evidenza al segnalante;
- laddove la segnalazione non sia archiviata per inammissibilità, svolgere l'istruttoria e le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando, fermo restando l'obbligo di riservatezza, un soggetto esterno alla Società;
- all'esito degli accertamenti effettuati, provvederà a:
  1. informare il segnalante in merito all'esito della segnalazione;
  2. comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile dell'unità organizzativa dell'autore della violazione accertata per i provvedimenti di competenza avendo accortezza di eliminare ogni riferimento da cui sia possibile risalire all'identità del segnalante;
  3. trasmettere comunicazione all'organo amministrativo della Società per le ulteriori azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Società avendo accortezza di eliminare ogni riferimento da cui sia possibile risalire all'identità del segnalante

Il gestore non è il soggetto che intraprende le azioni conseguenti all'attività di analisi della segnalazione ricevuta, ma suggerisce l'applicazione di un provvedimento disciplinare e le eventuali azioni correttive per impedire il reiterarsi dei comportamenti oggetto di segnalazione.

La piattaforma utilizzata dalla Società garantisce l'adeguata tracciabilità ed archiviazione di tutta la documentazione relativa alle fasi preliminari e di istruttoria di gestione della segnalazione; le segnalazioni vengono conservate per il periodo necessario al trattamento della gestione della segnalazione e comunque non oltre 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## **5. MISURE DI PROTEZIONE DEI SEGNALANTI**

---

### **5.1 Protezione dalle ritorsioni**

---

E' vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Sono considerate ritorsioni: *"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 od alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta od indiretta, un danno ingiusto"*.

### **5.2 Misure di sostegno**

---

E' istituito presso l'ANAC ed è pubblicato sul sito dello stesso l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulle protezioni dalle ritorsioni.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima se il segnalante è stato successivamente identificato ed ha subito ritorsioni.

### **5.3 Inversione dell'onere della prova**

---

Il divieto di porre in essere misure ritorsive è peraltro rafforzato anche sul piano processuale dalla previsione dell'inversione dell'onere della prova.

In caso di controversia sarà infatti il datore di lavoro a dover dimostrare che le misure adottate nei confronti del lavoratore segnalante siano fondate su ragioni diverse dalla segnalazione.

### **5.4 Limitazioni della responsabilità**

---

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore od alla protezione dei dati personali quando vi è fondato motivo che tali rilevazioni siano necessarie per svelare la violazione e la segnalazione sia effettuata alle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing.

## **6. TUTELE PER I SEGNALATI**

---

I segnalati non possono essere sanzionati disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di Legge e/o di contratto.

I segnalati possono essere sentiti, ovvero su sua richiesta è sentito, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La Società è tenuta alla tutela della riservatezza dei segnalati i cui dati sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di Legge che impongono l'obbligo di comunicazione del nominativo del soggetto segnalato.

## **7. INFORMAZIONE**

---

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche all'interno del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.