

## FORMAZIONE / BROCHURE WHISTLEBLOWING

### 1. Che cos'è il Whistleblowing?

Il cosiddetto whistleblowing è un sistema interno alla società di segnalazione di illeciti amministrativi, contabili, civili e penali o di violazioni dei modelli organizzativi aziendali, commessi nel contesto lavorativo.

La persona segnalante che nel contesto lavorativo e nel corso delle proprie attività sia venuta a conoscenza, in ragione del proprio ufficio o lavoro, della commissione di un illecito o di una violazione che lede l'interesse pubblico nazionale o che lede gli interessi della società privata per la quale presta lavoro, ha la possibilità di farne segnalazione ad un apposito ufficio interno che potrà attivare ogni idoneo meccanismo di protezione dell'ente e della società.

### 2. Chi può fare una segnalazione?

Il canale di segnalazione degli illeciti o violazione è a disposizione ed è utilizzabile da ogni lavoratore subordinato compresi tirocinanti e i volontari, ogni collaboratore della società sia esso lavoratore autonomo o professionista o consulente, dai soci e dagli azionisti, da ogni persona che lavori nell'ambito della società con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

### 3. Come posso fare la segnalazione?

La segnalazione può e deve essere fatta internamente, in forma scritta o in forma orale, utilizzando l'apposito canale interno predisposto dalla società ovvero inviando una e-mail all'indirizzo [whistleblowing@drschaer.com](mailto:whistleblowing@drschaer.com), eventualmente anche allegando all'e-mail l'apposito modulo predisposto dalla società, oppure chiedendo la fissazione di un incontro diretto e riservato fissato entro un termine di 5 giorni lavorativi con l'ufficio interno dedicato.

Solo al ricorrere delle seguenti condizioni la segnalazione può essere fatta all'esterno ad ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), in forma scritta ed utilizzando la piattaforma informatico, i sistemi di linee telefoniche o di messaggistica vocale, ovvero mediante incontro diretto: a) la Società non ha predisposto un canale di segnalazione interno; b) il segnalante ha già fatto una segnalazione e questa non ha avuto seguito; c) il segnalante ha fondati motivi per temere che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato seguito oppure che si esporrebbe al rischio di ritorsioni; d) il segnalante ritiene che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### 4. Cosa posso segnalare?

Questo canale di segnalazione è espressamente dedicato alla segnalazione di illeciti amministrativi, contabili, civili e penali o alle violazioni del modello organizzativo o del codice etico della società, che espongono a danno o pericolo gli interessi della collettività, gli interessi della società, i beni della società, l'attività stessa della società.

Il canale serve, dunque, alla segnalazione di reati o illeciti o violazioni commesse in ambito lavorativo a tutela della Società e dei soggetti che ne sono vittima. Non serve, invece, alla proposizione di reclami o contestazioni legate ad interessi di carattere personale del segnalante. Eventuali segnalazioni aventi carattere personale saranno rivolte agli uffici competenti a trattarle.

Esempi:

- un dipendente segnala condotte di mobbing a suo danno da parte del capo reparto: si tratta di una questione personale alla quale non si applica la procedura whistleblowing, quindi il nome del segnalante potrà essere rivelato all'incolpato anche senza il consenso del segnalante; poiché la segnalazione è grave sotto il profilo della violazione del codice etico della Società, l'Ufficio interno inoltrerà la segnalazione all'Ufficio competente ad intervenire;
- un dipendente svolge lamentele sullo stipendio che considera troppo basso rispetto a quello del collega di reparto: anche è questione personale non attinente illeciti la procedura whistleblowing; la segnalazione sarà tratta come reclamo, scartata ed inviata all'Ufficio competente;
- un dipendente segnala che il capo reparto gli ha ordinato di ordinare dispositivi non di lavoro (per es. alcuni telefoni cellulari) da destinare ad un fornitore: questa è questione di interesse della società, si applica la procedura whistleblowing; il nome del segnalante è soggetto a tutela e segreto, salvi i casi previsti dalla legge.

#### 5. Chi si occupa della segnalazione?

La Società ha affidato la gestione del canale di segnalazione ad un ufficio interno, autonomo e dedicato, con personale specificamente formato, condotto da un professionista esterno.

L'ufficio provvede a ricevere le segnalazioni interne, gestirle e smistarle, dare loro seguito eseguendo ogni più opportuna attività di indagine interna finalizzata a verificarle, a dare riscontro a dette segnalazioni, a garantire la riservatezza del soggetto segnalante, a prestare tutela al soggetto segnalante la tutela da possibili ed eventuali ritorsioni, ad attivare presso la Società o fare attivare

presso le Autorità competenti ogni ulteriore procedimento utile e necessario alla soluzione della segnalazione o alla trattazione dell'illecito.

#### **6. Come viene gestita la mia segnalazione?**

Entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione l'ufficio interno rilascia alla persona segnalante un "avviso di ricevimento della segnalazione". Entro i successivi 3 mesi l'ufficio tratta la segnalazione dando riscontro alla persona segnalante sul seguito che verrà dato alla segnalazione ricevuta.

Durante la trattazione della segnalazione l'ufficio interno può attivare o mantenere interlocuzioni con la persona del segnalante e può chiedere precisazioni o integrazioni sulla segnalazione.

#### **7. Come è tutelata la riservatezza del soggetto segnalante?**

La tutela della riservatezza del segnalante è prestata nell'arco di tutto il procedimento e di tutti i procedimenti civili, penali o disciplinari conseguenti alla segnalazione. Consiste nel segreto sull'identità del segnalante, che è nota all'ufficio interno e che può essere comunicata solo alle persone competenti a ricevere e dare seguito alle segnalazioni, salvi i casi di necessità di rivelare le generalità del segnalante o l'espresso consenso del segnalante.

Nel procedimento disciplinare interno, conseguente a segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata se l'addebito si fonda su accertamenti distinti e diversi dalla sola segnalazione. Qualora tuttavia per la difesa del soggetto incolpato sia necessaria la conoscenza dell'identità del segnalante, questa può essere rivelata solo con il suo consenso.

Nei casi in cui è necessario rivelare l'identità del segnalante, ne viene data motivata comunicazione scritta.

#### **8. Posso fare una segnalazione anonima?**

Le segnalazioni effettuate in forma anonima non sono considerate ai fini della tutela legale prevista. Anche se inviate in forma anonima potranno comunque essere integrate in un momento successivo. L'Ufficio interno gestirà comunque la segnalazione.

#### **9. Cosa succede se qualcuno effettua una segnalazione falsa o calunniosa sulla mia persona?**

La falsa segnalazione ed attribuzione di illeciti ad un soggetto che si sa essere non colpevole o che risulti falsa a seguito dell'indagine interna, non consente la tutela dell'identità del segnalante, anzi,

comporta la comunicazione del segnalante in mala fede all'inculpato per la tutela personale in ogni più opportuna sede e comporta l'apertura di un procedimento disciplinare contro il soggetto segnalante.

#### **10. Dove trovo altre informazioni sul canale, sul procedimento e sulle tutele?**

Ogni informazione sul canale di segnalazione interna è reperibile in azienda sulle bacheche aziendali, nonché sulle bacheche aziendali digitali, nel codice etico aziendale e sul sito internet della Società.

#### **11. Come sono trattati i miei dati personali?**

I dati personali della persona segnalante sono trattati nel rispetto del codice della privacy e dei diritti garantiti dal regolamento europeo Reg. EU 679/2016. Tuttavia, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento (accesso, rettifica, modifica, cancellazione, oblio, opposizione) non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro.

#### **12. Come viene conservata e gestita la mia segnalazione?**

Ogni segnalazione non può essere conservata oltre il tempo necessario alla sua trattazione ed a darle adeguato seguito. La segnalazione, perciò, viene conservata in forma digitale o cartacea presso l'ufficio interno dedicato e viene conservata per tutto e solo il tempo necessario alla sua trattazione ed alla trattazione dei procedimenti che ne conseguono. La segnalazione viene archiviata previa minimizzazione dei dati per il tempo di 1 anno e, in ogni caso, cancellata dopo 5 anni dall'archiviazione.