



uniting

**Procedura
Whistleblowing**

Sommario

Premessa.....	3
1. Scopo e campo di applicazione.....	3
2. Riferimenti normativi.....	3
3. Termini e Definizioni.....	3
4. Modalità Operative.....	3
Attivazione del sistema di segnalazione.....	3
Oggetto della segnalazione.....	4
Contenuti della segnalazione.....	4
Canali della segnalazione.....	4
Gestione della segnalazione.....	4

Premessa

Con la legge 179 del 30 novembre 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*”, il legislatore richiede che le organizzazioni individuino chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l’analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma anonima, relative alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell’Organismo di Vigilanza. Tale strumento deve incentivare la propensione individuale alla segnalazione, semplificandone le modalità e, allo stesso tempo, proteggendo il segnalante, in buona fede, da qualsiasi tipo di ritorsione.

Uniting al fine di una migliore compliance alla normativa vigente ha provveduto ad attivare un servizio di segnalazione, gestito da ente esterno certificato ed indipendente.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento sul servizio Whistleblowing è possibile rivolgersi al Responsabile Compliance aziendale.

1. Scopo e campo di applicazione

La presente procedura si applica a tutte le attività del gruppo Uniting ed ha lo scopo di definire le regole da seguire per la segnalazione di attività che si presumono illecite, garantendo la riservatezza del segnalante, che segnala in buona fede.

2. Riferimenti normativi

- Legge 179 del 2017
- Decreto legislativo 231 del 2001

3. Termini e Definizioni

- Whistleblowing: termine di origine anglosassone che definisce l’azione di segnalare irregolarità o illeciti da parte di dipendenti di enti, amministrazioni o aziende private.
- Segnalante (oppure *whistleblower*): chi è testimone di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo.
- Segnalazione: comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni “circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte”.

4. Modalità Operative

Attivazione del sistema di segnalazione

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale), che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- membri di organi sociali;
- soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d’affari con la società, in maniera stabile (ad esempio collaboratori continuativi; fornitori strategici).

Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate ed avere per oggetto condotte illecite (di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte), rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231 del 2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello 231 della Società.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società;
- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni.

Contenuti della segnalazione

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione 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.

Canali della segnalazione

In conformità alle disposizioni regolamentari interne le segnalazioni devono essere inviate, per iscritto (anche in forma anonima) con le seguenti modalità:

- alla casella di posta elettronica specifica uniting@ethicpoint.eu
- per posta all'indirizzo: Via Valbrona 4a (con dicitura riservato all'Organismo di Vigilanza Uniting).

Il servizio e-mail è un servizio professionale e certificato, completamente indipendente dalla struttura della Società, questo per garantire la massima tutela del segnalante e per migliorare la qualità dell'informazione e ridurre i rischi di ritorsione.

Infatti la Società si impegna a evitare ogni atto di ritorsione o discriminazione, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa; i comportamenti ritorsivi o discriminatori saranno sanzionati. Saranno però anche punite, nel rispetto dei modelli sanzionatori applicabili, segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, nonché segnalazioni non veritiere o infondate.

Gestione della segnalazione

Le attività in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni sono ricezione, indagine ed accertamento:

- **Ricezione:** l'Organismo di vigilanza (OdV) riceve le segnalazioni.
- **Indagine:** l'OdV valuta le segnalazioni ricevute svolgendo degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito di tale attività assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla

valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello 231.

- Accertamento: ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico o fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al vertice aziendale.