


**PROCEDURA****SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING**

Sigla documento	N°	Revisione	Data ultima revisione
<b>PG</b>	<b>3.0.2</b>	0	Dicembre 2023

Redazione	Verifica	Approvazione
G. Lombardo (OdV)	G. Guerrini (SAN)	F. Monteferrario (Presidente CdA)

	<b>PG 3.0.0</b> <b>Segnalazioni Whistleblowing</b>	Revisione n° 0 Data: 12 / 2023 Pag. 2 di 8
---	---	--

## 0.0 Storia del documento

Dicembre 2023: La presente procedura è stata emessa per la prima volta.

## 1.0 Scopo

La presente procedura regola l'effettuazione, la ricezione e la gestione delle segnalazioni interne di illeciti effettuate ai sensi del D.lg. 24/2023 e del Modello organizzativo adottato, ovvero stabilisce e dettaglia gli *standard* sottostanti al processo di segnalazione attraverso il quale dipendenti e partner commerciali possono segnalare qualsiasi presunta violazione o tentativo di violazione del Codice etico, delle procedure o delle leggi o normative applicabili, commesse dalla Società, da uno dei suoi dipendenti o partner commerciali.


Il Gruppo Duferco Travi e Profilati si impegna a svolgere le proprie attività in modo etico e non tollera alcuna violazione del proprio Codice Etico, delle procedure, o delle leggi o regolamenti applicabili da parte dei propri dipendenti o partner commerciali.

Il Gruppo Duferco Travi e Profilati ritiene fondamentale per il proprio successo e la propria reputazione, che eventuali presunte violazioni o tentativi di violazione del Codice etico, delle politiche o di eventuali leggi o regolamenti applicabili siano tempestivamente segnalati e trattati correttamente per evitare conseguenze dannose.

La procedura definisce, in particolare, gli elementi essenziali (contenuto) e le modalità (canali) della segnalazione e i compiti dei soggetti preposti alla ricezione e alla gestione della segnalazione.

Resta fuori dall'ambito della procedura il procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla società, per il tramite delle Funzioni deputate, all'esito dell'approfondimento effettuato sulla segnalazione.

Le società del Gruppo Duferco Travi e Profilati si impegnano a proteggere coloro che segnalino in buona fede comportamenti (o tentativi di comportamenti) illeciti da ogni forma di ritorsione, anche se le questioni sollevate si rivelano infondate.

	<b>PG 3.0.0</b> <b>Segnalazioni Whistleblowing</b>	Revisione n° 0
		Data: 12 / 2023
		Pag. 3 di 8

## 2.0 Campo di applicazione

La procedura si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- I componenti degli Organi Sociali (Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione);
- Il personale dipendente e i collaboratori, a diverso titolo, delle società del Gruppo Dufenco Travi e Profilati;
- I soggetti esterni (fornitori, clienti, altri soggetti interessati).

## 3.0 Riferimenti

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (MOG 231) di Dufenco Travi e Profilati S.p.A. ⇒ Codice Etico (CE 231) di Dufenco Travi e Profilati S.p.A.;
- Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023;
- Legge 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.”;
- D.Lgs. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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.”.


## 4.0 Definizioni

- ❖ **La Società.** La Società indica ogni società del gruppo Dufenco Travi e Profilati, e quindi le sue divisioni, filiali e ciascuno dei suoi dipendenti.
- ❖ **Partner Commerciale.** Una terza parte con la quale la Società intrattiene relazioni d'affari. Questi includono, a titolo esemplificativo, clienti, fornitori, appaltatori, consulenti e agenti di vendita.
- ❖ **Segnalazione.** L'atto di far rilevare un fatto o un comportamento (che può o meno costituire una cattiva condotta) a una delle risorse o tramite i sistemi di segnalazione di Dufenco Travi e Profilati Spa allo scopo di chiedere supporto o consulenza.
- ❖ **Segnalante (o whistleblower).** Chiunque effettui una segnalazione su una presunta cattiva condotta.
- ❖ **Destinatari Primari.** Le segnalazioni effettuate sono ricevute sempre dall’OdV (i “Destinatari Primari”), i quali, congiuntamente, gestiscono le segnalazioni pervenute tramite la piattaforma informatica di segnalazione e/o telefonicamente, analizzano le segnalazioni, coordinano e sovrintendono alle investigazioni.

## 5.0 Oggetto della segnalazione

Sono oggetto di segnalazione la commissione o la tentata commissione di condotte illecite riferite a (a titolo semplificativo, ma non esaustivo):

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, da parte di esponenti della Società nell’interesse o a vantaggio della Società, in quanto non conformi al Modello 231 vigente;
- comportamenti illeciti nell’ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni;
- non conformità rispetto ai valori etici ed alle regole comportamentali sanciti nel Codice Etico della Società, ovvero non conformità alle procedure interne, di cui si abbia

	<b>PG 3.0.0</b> <b>Segnalazioni Whistleblowing</b>	Revisione n° 0
		Data: 12 / 2023
		Pag. 4 di 8

- conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione;
- violazioni di disposizioni nazionali ed europee.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, e non basati su voci correnti.

La segnalazione non può, invece, riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante che non deve, pertanto, utilizzare questo strumento per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, per la gestione delle quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Più in particolare, la segnalazione non può riguardare:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della personale segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali;
- le 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 generale, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati consumati o tentati, a danno della Società.

## **6.0 Iter operativo per l'effettuazione della segnalazione**

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al paragrafo precedente, ha la possibilità di effettuare una segnalazione con le seguenti modalità:

- attraverso la piattaforma informatica presente sul sito della Società;
- segnalazione in forma orale tramite colloquio telefonico o di persona.


In caso di segnalazione con modalità orali, il segnalante potrà richiedere un colloquio con l'OdV inviando una richiesta all'indirizzo della Società. Il colloquio, fissato entro un lasso di tempo ragionevole, sarà verbalizzato e sottoscritto dal segnalante.

Le segnalazioni, a prescindere dalla modalità, dovranno essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, nonché devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività.

Le segnalazioni, in sintesi, devono:

- indicare circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente e/o indirettamente da chi segnala (o comunque non per un semplice sentito dire);

	<b>PG 3.0.0</b> <b>Segnalazioni Whistleblowing</b>	Revisione n° 0
		Data: 12 / 2023
		Pag. 5 di 8

- contenere tutti le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita;
- riportare l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- essere complete, ove possibile, delle generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate dall'Organismo di Vigilanza, a tutela della riservatezza del segnalante.

## **7.0 Esame e valutazione della segnalazione**

I Destinatari Primari, soggetti preposti alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni, prende incarico e gestisce la segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

I Destinatari Primari svolgono direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Possono avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni aziendali e/o consulenti esterni quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione, è fatto salvo il diritto della riservatezza del segnalante.


In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento.

1. Ricezione: I Destinatari Primari ricevono le segnalazioni e rilasciano al segnalante l'avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione;
2. Istruttoria ed accertamento: I Destinatari Primari valutano le segnalazioni ricevute avvalendosi, per specifica competenza, delle strutture interne della Società al fine di porre in atto gli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione, e interloquendo direttamente con l'autore della segnalazione o con i soggetti menzionati nella medesima.

I Destinatari Primari forniscono riscontro entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Al termine della fase istruttoria stabilisce, 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 MOG.

Qualora gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice Etico, ovvero emerga il fondato sospetto di commissione di un reato, i Destinatari

	<b>PG 3.0.0</b>	Revisione n° 0
	<b>Segnalazioni Whistleblowing</b>	Data: 12 / 2023
		Pag. 6 di 8

Primari procedono senza indugio alla comunicazione della segnalazione al Consiglio di Amministrazione della Società.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, i Destinatari Primari sono tenuti a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, per garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi, coerentemente con gli adempimenti delle sue funzioni istituzionali.

Diversamente, qualora a conclusione della fase di analisi emerga l'assenza di elementi sufficienti ed esaustivi o l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dei Destinatari Primari.

La documentazione relative alla segnalazione viene conservata per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione.

Si precisa che le segnalazioni inviate al solo scopo di danneggiare o arrecare pregiudizio al segnalato, sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse e rilievi.

Qualora, quindi, nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, ovvero si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Infine, in caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, i Destinatari Primari si riservano di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.


## **8.0 Riservatezza**

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione, sia in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso: tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti, pertanto, a tutelare la riservatezza di tale informazione. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, di conseguenza, del Modello della Società.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale che si occupa del procedimento disciplinare, nonché allo stesso segnalato solo nei casi in cui:

- Vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e, nel contempo, la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

	<b>PG 3.0.0</b> <b>Segnalazioni Whistleblowing</b>	Revisione n° 0
		Data: 12 / 2023
		Pag. 7 di 8

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, deve essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

### **9.0 Tutele del segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori**

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure ritorsive e/o discriminatorie, s'intendono – ad esempio – le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi di mansione o di sede immotivati, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altro tipo di mobbing collegato, direttamente e/o indirettamente, alla segnalazione effettuata, che abbia effetto sulle condizioni di lavoro del segnalante.

Il segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della denuncia effettuata può darne notizia al suo superiore gerarchico o al responsabile risorse umane o inoltrare una nuova segnalazione affinché si valuti:

- La necessità/opportunità di ripristinare la situazione e/o di rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- La sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione.

I segnalanti possono sempre comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito a seguito della segnalazione.

### **10.0 Responsabilità del segnalante**

I dipendenti che effettuano segnalazioni in malafede, con intenzioni dolose, o per vantaggio personale, o che fanno un uso abusivo dei sistemi di segnalazione della Società possono essere soggetti a misure disciplinari, fino al licenziamento.


I dipendenti che effettuano segnalazioni contro altri dipendenti o partner commerciali che abbiano effettuato nei loro confronti segnalazioni in buona fede saranno soggetti a misure disciplinari, fino al licenziamento.

Per quanto riguarda i partner commerciali che effettuano segnalazioni contro dipendenti della Società o altri partner commerciali che abbiano effettuato nei loro confronti segnalazioni in buona fede, la Società si riserva il diritto di adottare le necessarie misure correttive nei confronti di tali partner commerciali.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. E nell'ipotesi di abuso, utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

### **11.0 Gestione dei dati personali**

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

	<b>PG 3.0.0</b> <b>Segnalazioni Whistleblowing</b>	Revisione n° 0 Data: 12 / 2023 Pag. 8 di 8
---	---	--

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso dell'attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni della società informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

#### **12.0 Diffusione della procedura e informazione**

Alla presente procedura ed alle sue modifiche viene data piena pubblicità attraverso la sua pubblicazione nel sito internet ed attraverso i canali ufficiali del Gruppo Dufenco Travi e Profilati.

#### **13.0 Aggiornamento della procedura e reporting periodico**

La presente procedura di segnalazione delle condotte illecite e la relativa piattaforma di whistleblowing sono oggetto di revisione periodica in funzione dell'operatività maturata.

Una sintesi statistica delle segnalazioni ricevute verrà resa disponibile annualmente al Consiglio di Amministrazione, ai fini di reporting.