

BEVINI S.R.L.

Modello di organizzazione e gestione D. Lgs. 231/2001 - Procedura Whistleblowing



**Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001
Procedura Whistleblowing**

1 Adozione e revisioni

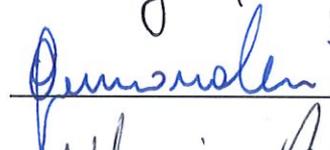
Il presente documento viene integralmente letto, condiviso, approvato e sottoscritto dal Consiglio di Amministrazione di Bevini S.r.l. in data 13 dicembre 2023.

Il Consiglio di Amministrazione:

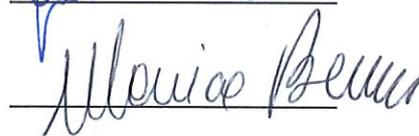
Maria Grazia Degli Esposti



Germano Lenzi



Monica Bevini



2 Definizioni

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standard" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

D. Lgs. n. 24/2023 o Decreto Whistleblowing: il Decreto Legislativo 15 marzo 2023 che recepisce la Direttiva UE n. 1937/2019 – c.d. "Direttiva Whistleblowing".

Destinatari del Codice Etico: Soci, Componenti, Organi Sociali, dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Bevini S.r.l. o con Bevini S.r.l. (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti, promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.).

Destinatari del Modello: componenti degli Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti, nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Bevini S.r.l. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.).

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; dirigenti; quadri direttivi).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOGC: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

OdV: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

Responsabile Whistleblowing: il responsabile deputato dalla Società di gestire la procedura whistleblowing indicata nel presente documento, nonché il relativo procedimento.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilevi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Segnalazione anonima: qualora le generalità del segnalante non siano esplicitate né altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: qualora il segnalante sollevi apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: qualora l'identità del segnalante non sia esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Società: il soggetto giuridico che detiene ed emette la procedura;

Soggetti segnalanti: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilevi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di Bevini S.r.l., sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti, ecc.) con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

3 Natura e scopo della norma

In linea con le norme esistenti in altri Paesi della Comunità Europea, in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

Il Decreto Whistleblowing, che recepisce la Direttiva UE n. 1937/2019, ampliando la portata oggettiva (gli illeciti e le violazioni che possono essere oggetto di segnalazioni) e soggettiva (coloro che sono legittimati a realizzare la segnalazione, i c.d. whistleblowers), mira a colpire eventuali condotte illegittime, assicurando il buon andamento dell'ente pubblico o privato. Allo stesso tempo, nella convinzione di incentivare le segnalazioni, la nuova normativa prevede una lunga serie di tutele per il whistleblower. Tra queste, la tutela della riservatezza appare particolarmente interessante agli occhi del giurista, essendo frutto di un bilanciamento difficile tra le varie posizioni coinvolte.

a. Le novità introdotte dal D. Lgs. n. 24/2023

Il Decreto Whistleblowing, come accennato, estende notevolmente il novero di soggetti che possono avanzare una segnalazione, comprendendo:

dipendenti pubblici;
lavoratori subordinati di soggetto del settore privato;
lavoratori autonomi;
collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
volontari e tirocinanti (anche non retribuiti);
azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tali soggetti potranno segnalare le violazioni e gli illeciti di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, sia quando il rapporto giuridico che li lega all'ente – pubblico o privato – sia in corso, sia quando lo stesso sia cessato o non sia ancora iniziato (es. periodo di prova).

I summenzionati soggetti potranno presentare la propria segnalazione attraverso i canali introdotti dalla riforma. A proposito, la scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower, in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di alcune condizioni, è possibile svolgere una segnalazione esterna o godere delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing a seguito della c.d. divulgazione pubblica. Il canale di segnalazione interno può essere gestito tanto da una persona o un ufficio interno all'ente, quanto da un soggetto esterno. In entrambi i casi, il soggetto che si troverà a gestire le segnalazioni dovrà essere autonomo e adeguatamente formato. Inoltre, si sottolinea che i soggetti del settore privato che nell'ultimo anno abbiano impiegato una media di lavoratori subordinati inferiore 250, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

b. La tutela della riservatezza

Come anticipato, il Decreto Whistleblowing vede nella predisposizione di un solido sistema di tutele, l'incentivo per il segnalante a rendere note le violazioni e gli illeciti di cui entra a conoscenza. In particolare, sono numerosi i riferimenti alla riservatezza del segnalante. L'Art. 12 del Decreto Whistleblowing sancisce un generale obbligo di riservatezza in capo al gestore della segnalazione circa l'identità del segnalante e qualsiasi informazione da cui la stessa possa evincersi: è previsto che questi dati non possano essere rilevati senza il consenso espresso del segnalante stesso. Anche in caso di procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, anche parzialmente, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato, si richiede il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità, rendendo inutilizzabile la segnalazione stessa qualora tale autorizzazione non sia concessa.

In materia di trattamento di dati personali, i punti di contatto tra il Decreto Whistleblowing (che dedica l'art. 13 alla questione) e il GDPR sono numerosi. Innanzitutto, la base giuridica che legittima questo trattamento è da rinvenirsi all'art. 6, paragrafo 1, lett. c) del GDPR, risultando il trattamento necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento. Poi, lo stesso Decreto Whistleblowing richiede che venga fornita ai soggetti presentati nel paragrafo precedente un'informativa esaustiva che renda noti i contorni del trattamento dei dati personali e le procedure di gestione della segnalazione – come previsto nell'ultimo comma dell'art. 5, che regola la gestione del canale interno (ipotizzando anche che l'informativa venga resa sul sito internet dell'ente).

Venendo alle misure di sicurezza, innanzitutto il D.lgs. n. 24/2023, all'art. 13, prevede che venga realizzata una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA). Poi, lo stesso Decreto Whistleblowing indica più volte la crittografia quale strumento utile a garantire un buon livello di tutela della riservatezza dei dati.

Il periodo di conservazione dei dati personali contenuti all'interno della segnalazione viene poi definito ex lege dall'art. 14 del Decreto Whistleblowing: 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Infine, alla luce del fatto che la segnalazione verrà presumibilmente gestita da vari soggetti, è indispensabile definire i ruoli degli stessi, individuando il titolare del trattamento (colui che attiva il canale di segnalazione), gli eventuali responsabili da nominare ex art. 28 GDPR e gli autorizzati (che gestiscono la segnalazione) e, nel caso in cui si ricorra ad un canale condiviso per la segnalazione – come anticipato nel precedente paragrafo –, valutare la contitolarità".

c. Il bilanciamento tra gli interessi coinvolti

Il Decreto Whistleblowing si occupa principalmente di tutelare la riservatezza del segnalante. Tuttavia, fintanto che non vi sia l'accertamento della condotta illecita, occorre tenere in considerazione anche la posizione del segnalato tutelandone, per quanto possibile, la riservatezza.

Il più palese tentativo di contemperare gli interessi in gioco si rinviene all'art. 13, comma 3, ove si prevede che i classici diritti dell'interessato previsti dal GDPR agli artt. 15-22, possano essere esercitati nei limiti di quanto previsto all'art. 2-undecies del Cod. Privacy. Quest'ultimo articolo sancisce che i menzionati diritti – tra cui compare

il diritto di accesso – non possano essere esercitati qualora sia ipotizzabile un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni (comma 1, lett. f). La ratio di tale previsione è chiara: se si consentisse al segnalato di esercitare tali diritti, si verificherebbe una violazione della riservatezza del segnalante, esponendolo altresì al rischio di subire ritorsioni. Il segnalato può, però, esercitare i propri diritti tramite l'autorità Garante, ai sensi dell'art. 160 del Cod. Privacy, come sancito dal terzo comma dell'art. 2-undecies Cod. Privacy.

Ulteriore esempio della ricerca del citato bilanciamento si riviene nelle disposizioni che disciplinano la gestione della segnalazione. In ottica di minimizzazione dei dati trattati, viene stabilito che "le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse" e che "i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente". Una previsione, quest'ultima, che può essere riferita sia ai dati del segnalato che del segnalante.

d. Conclusioni

La legge mira a incentivare la concreta collaborazione dei lavoratori allo scopo di favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di tutela e sicurezza gli eventuali illeciti di cui dovessero venire a conoscenza. L'attività di prevenzione mira a risolvere problematiche che potrebbero diventare molto complesse e rappresentare un pericolo per la Società, con una procedura interna, adeguatamente strutturata e con la necessaria tempestività. Nel contempo, anche considerando le sanzioni previste dallo stesso Decreto Whistleblowing per eventuali violazioni della riservatezza, è indubbio che il Legislatore si sia adoperato per costruire un valido sistema di tutela della stessa.

A tale scopo la legge disciplina:

il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; l'introduzione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate; la possibilità per il segnalante o l'organizzazione sindacale di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni; la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante; l'onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, e/o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La Bevini S.r.l., nell'ottica di poter dare concreta applicazione all'art. 6 comma 2-bis lett. a) e b) del D. Lgs. 231/2001, come introdotto dalla Legge 179/2017, mette a disposizione dei segnalanti la seguente piattaforma web

bevini.valore24whistleblowing.com

o mediante canale postale tradizionale indirizzando la comunicazione a: Responsabile Whistleblowing c/o Bevini S.r.l., Via dell'Elettronica 5/7, 41018 San Cesario sul Panaro (MO).

4 Finalità

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative ad ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e/o 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.

La presente procedura, inoltre, è tesa a:

- garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede; tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

5 Ambito di applicazione

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

Soci; Componenti del Consiglio di Amministrazione; Componenti del Collegio Sindacale; Componenti dell'OdV; Dipendenti; Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Bevini S.r.l. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);

Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per Bevini S.r.l. o con Bevini S.r.l. (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici, mandatari, agenti e procacciatori, consulenti, ecc.).

6 Responsabilità e diffusione

La presente procedura è parte integrante e sostanziale del Modello e, dunque, è approvata dal C.d.A. della Bevini S.r.l. che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in formato elettronico:

nel sito internet aziendale <https://www.beviniimpianti.it/>; nella bacheca aziendale.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

7 Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne, e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA

La presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni, e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, nonché ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali. Per maggior dettaglio e precisione si rimanda a quanto esposto all'art. 3 lett. b. del presente documento.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

8 Soggetti coinvolti

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

componenti degli Organi Sociali; 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;

soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la società, in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici, consulenti).

9 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalla Legge 146/06 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

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.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

10 Procedura di gestione delle segnalazioni

10.1 Segnalazione

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 8, ha la possibilità di effettuare una segnalazione con la piattaforma web:

bevini.valore24whistleblowing.com

o con canale postale tradizionale indirizzando la comunicazione a: Responsabile Whistleblowing c/o Bevini S.r.l., Via dell'Elettronica 5/7, 41018 San Cesario sul Panaro (MO).

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

Il soggetto 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, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo), ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato; generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato; generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione; eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Sebbene la Bevini S.r.l., in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

10.2 Esame e valutazione delle segnalazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza (il "Responsabile Whistleblowing") che procederà alla gestione delle segnalazioni interfacciandosi, di volta in volta, con il Consiglio di Amministrazione della Società.

Lo stesso provvede all'esame nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Il Responsabile Whistleblowing svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni, esperti delle tematiche emerse.

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

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

Ricezione: Il Responsabile Whistleblowing riceve le segnalazioni;

Istruttoria ed accertamento: Il Responsabile Whistleblowing valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria 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 MOGC.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOGC e/o del Codice Etico, ovvero Il Responsabile Whistleblowing abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, il Responsabile Whistleblowing procede tempestivamente e senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Presidente, all'Amministratore Delegato, all'OdV e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il Responsabile Whistleblowing inoltre, informa il segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento tramite la piattaforma *Whistleblowing* o con lo stesso mezzo attraverso cui si è ricevuta la segnalazione, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di Legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

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

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo e la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali, il Responsabile Whistleblowing è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute.

I documenti in formato elettronico sono conservati a cura del Responsabile Whistleblowing in modalità protetta e accessibili esclusivamente ai componenti dell'OdV, nonché ai soggetti espressamente autorizzati dal Responsabile Whistleblowing.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Responsabile Whistleblowing si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato dal Responsabile Whistleblowing il cui accesso è consentito ai componenti dell'OdV, ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dal Responsabile Whistleblowing.

10.3 Tutele del segnalante e del segnalato – Responsabilità del segnalante

10.3.1 Tutele del segnalante

La società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e garantisce, inoltre, che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito del Responsabile Whistleblowing garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il Responsabile Whistleblowing a responsabilità.

In particolare, la società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge; la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

10.3.2 Tutela del segnalato

In conformità con la normativa vigente, la società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

10.3.3 Responsabilità del segnalante

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "malafede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

In caso di segnalazioni infondate e contraddistinte da dolo e/o colpa grave, il segnalante sarà soggetto a provvedimenti sanzionatori secondo quanto stabilito dalla legge. Questo perché la mancanza di elementi precisi e circostanziali caratterizzata da un chiaro intento diffamatorio o calunnioso risulta impregiudicata agli occhi della giurisprudenza. In tal modo, il segnalante resta comunque soggetto alla responsabilità penale e disciplinare per quanto riguarda dichiarazioni assimilabili a calunnie e diffamazioni in base a quanto stabilito dal Codice civile (articolo 2043) e dal Codice penale e si impedisce che tale istituto venga strumentalizzato per segnalazioni improprie. In sintesi, qualora venga riconosciuto in sede di giudizio un fine illecito di questo tipo nella segnalazione, il whistleblower non si vedrà riconosciute le sopramenzionate tutele e rimarrà giuridicamente responsabile della sua denuncia. Il medesimo ragionamento si applica inoltre nel caso di utilizzo improprio o strumentalizzazione dell'istituto del whistleblowing, come per esempio le segnalazioni improprie, opportunistiche o volte a danneggiare uno o più soggetti.

11 Informativa Privacy

Bevini S.r.l., società con sede in 41030 Bomporto (MO), Via Togliatti 15, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi del GDPR 2016/679 rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D. Lgs. 231/2001.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei suoi dati appare facoltativo ed un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato del Responsabile Whistleblowing. Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni a Bevini S.r.l., mediante il proprio Responsabile Whistleblowing. Lo stesso si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

Bevini S.r.l. ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché il Responsabile Whistleblowing sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi del GDPR 2016/679, Lei potrà esercitare i seguenti diritti:

ottenere informazioni circa l'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati; ottenere l'aggiornamento, la rettifica ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato; opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente al Titolare del trattamento dei dati, che ai sensi di legge, è la Società Bevini S.r.l. Via dell' Elettronica 5/7 41018 San Cesario sul Panaro (MO) Italia e-mail info@beviniimpianti.it, nella persona del suo legale rappresentante pro tempore.

12 Allegati

Allegato 1_ Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

Allegato 1

Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001

DATI DEL SEGNALANTE

Incarico (Ruolo) di servizio attuale: _____

Qualifica servizio attuale: _____

Codice Fiscale: _____

Cognome e Nome del segnalante: _____

Email: _____ Telefono: _____

Unità Organizzativa: _____

Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato: _____

Qualifica servizio all'epoca del fatto segnalato: _____

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

<u>Soggetto della segnalazione</u>	<u>Data della segnalazione</u>	<u>Esito della segnalazione</u>
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

DATI E INFORMAZIONI SEGNALAZIONE CONDOTTA ILLECITA

Società in cui si è verificato il fatto:

Periodo in cui si è verificato il fatto:

Data in cui si è verificato il fatto:

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:

Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi):

Eventuali soggetti privati coinvolti:

Eventuali imprese coinvolte:

Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:

Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti):

Area a cui può essere riferito il fatto:

Se 'Altro', specificare

Settore cui può essere riferito il fatto:

Se 'Altro', specificare:

Descrizione del fatto:

La condotta è illecita perché:

Se 'Altro', specificare

Allegare al presente modulo la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000.