

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

[Aggiornamento del 22 dicembre 2021]

	Nome/Funzione
Redazione	Maura Marzetti- Resp. Ufficio Legale
Approvazione	Stefano Marulli- Amm. Delegato
Emissione	Stefano Marulli- Amm. Delegato

Sommario

1. Obiettivo	pag. 2
2. Ambito di applicazione	pag. 2
3. Soggetti che possono effettuare segnalazioni	pag. 2
4. Contenuto delle segnalazioni	pag. 3
5. Modalità di inoltro delle segnalazioni	pag. 4
6. Destinatari delle segnalazioni	pag. 4
7. Modalità di gestione delle segnalazioni	pag. 5
8. Tutela riservatezza del segnalante	pag. 6
9. Tutela del segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori	pag. 7
10. Responsabilità del segnalante	pag. 7
11. Diffusione della procedura e formazione	pag. 8

1. OBIETTIVO

La presente procedura ha la finalità di disciplinare il processo di segnalazione delle violazioni nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Legge n. 179 del 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”.

La procedura, in particolare, regola tutte le fasi del processo in oggetto: dall’effettuazione della segnalazione alla ricezione della stessa da parte dei destinatari, all’analisi e al trattamento della segnalazione, garantendo la riservatezza del segnalante e la sua incolumità da possibili azioni ritorsive e/o discriminatorie conseguenti alla segnalazione medesima.

Rispetto a Segnalazioni effettuate da soggetti, che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunniatorio/diffamatorio, saranno attivate nei confronti del segnalante identificatosi le misure previste nel sistema disciplinare aziendale nonché valutate appropriate azioni di tutela legale.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si propone di fornire tutte le indicazioni necessarie per consentire ai soggetti interessati di segnalare – anche in forma anonima – comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, fatti integranti uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01, nonché qualsiasi altra condotta non conforme alle leggi e alle procedure aziendali in vigore.

In particolare, la procedura si propone di fornire indicazioni su chi possa effettuare segnalazioni, su cosa possa essere oggetto di segnalazione, sulle modalità di inoltro della segnalazione, sull’individuazione dei destinatari delle segnalazioni, sulle modalità di accertamento di quanto oggetto della segnalazione, sulle misure poste a tutela del segnalante.

3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE SEGNALAZIONI

La presente procedura si rivolge ai seguenti soggetti:

- dipendenti della Società e delle società italiane ed estere del Gruppo Plt Energia;
- clienti, fornitori, partner commerciali, finanziatori, consulenti, collaboratori e, in linea generale, tutti i soggetti esterni che intrattengono rapporti con il Gruppo Plt Energia;
- componenti degli organi sociali di gestione e controllo della Società e delle società italiane ed estere del Gruppo Plt Energia.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I soggetti individuati all'art. 3 possono segnalare:

- le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico adottati da Plt Energia S.r.l. e dalle società controllate;
- i fatti e/o i comportamenti che integrano o che, potenzialmente, possono integrare uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, così come individuati nella parte generale dei Modelli Organizzativi adottati dalle società del gruppo Plt Energia;
- altre condotte non conformi alle leggi e/o alle procedure aziendali in vigore riferibili alla Società che possono comunque cagionare alla stessa un pregiudizio economico e/o reputazionale.

Il processo di segnalazione illustrato nella presente procedura non include comunicazioni di carattere commerciale (ad esempio, reclami).

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, essere fondate e, quindi, basate su elementi precisi e concordanti.

A tal fine, si prevede che il segnalante possa:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

5. MODALITA' DI INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta via posta elettronica al seguente indirizzo whistleblowing@pltenergia.it, con testo libero.

In alternativa e in conformità alla normativa la Società potrà adottare una piattaforma informatica dedicata alla ricezione delle segnalazioni.

Si precisa, inoltre, che nel rispetto delle prescrizioni contenute nella richiamata Legge n. 179 del 2017:

- tutti i canali di segnalazione sopra indicati tutelano la riservatezza del segnalante, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione e di andare esente da atti ritorsivi e/o discriminatori, così come meglio previsto nei successivi paragrafi 8 e 9.

6. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni di cui alla presente procedura sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza di Plt Energia S.r.l., e delle Società del Gruppo Plt quali destinatari dell'indirizzo whistleblowing@pltenergia.it. I destinatari della segnalazione gestiscono la stessa nel rispetto dei principi di riservatezza indicati nei successivi paragrafi 8 e 9 e ne verificano la fondatezza secondo le modalità riportate nel paragrafo che segue.

7. MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

I destinatari ricevono le segnalazioni, le esaminano e adottano tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza (o meno) delle stesse. Innanzitutto, i destinatari annotano la segnalazione comunque ricevuta in un apposito registro delle segnalazioni, istituito in formato digitale ed accessibile solo ai destinatari della segnalazione medesima.

I destinatari della segnalazione esaminano i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritengano necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, possono:

- nel caso di segnalazione inoltrata attraverso la piattaforma informatica whistleblowing, richiedere eventuali informazioni aggiuntive al segnalante attraverso la chat messaggi;

- contattare il segnalante (se non è anonimo) e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, i destinatari possono coinvolgere altre funzioni della Società e/o nominare all'occorrenza consulenti esterni.

I componenti del gruppo di lavoro, coinvolti nell'esame della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i destinatari della segnalazione.

Tutti questi soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

I destinatari della segnalazione redigono e custodiscono i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali coinvolte.

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 integrando la stessa una violazione del Modello o del Codice Etico o uno dei fatti di reato previsti nel decreto 231, i destinatari procederanno all'accertamento e alla gestione della stessa.

In particolare, al termine delle verifiche, i destinatari della segnalazione predispongono una relazione sulle attività svolte e, in caso di segnalazioni infondate, ne danno tempestiva comunicazione procedendo alla contestuale archiviazione della segnalazione, con relativa annotazione nel registro delle segnalazioni delle motivazioni che hanno portato alla sua archiviazione.

In caso di segnalazioni manifestamente infondate, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali o sulla Società e/o comunque vessatorie nei confronti di altri dipendenti della Società, i destinatari – d'intesa eventualmente con il C.d.A. di Plt Energia S.r.l. o della società interessata – provvedono ad attivare il procedimento di irrogazione di una sanzione nei confronti dell'autore delle predette segnalazioni infondate, anche nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Nazionale di Lavoro applicabile, nonché ad adottare tutti i provvedimenti ritenuti, di volta in volta, più opportuni, non esclusa – ricorrendone i presupposti – la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Non è prevista invece alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risultasse fondata (o comunque apparisse tale), i destinatari propongono al C.d.A. di Plt Energia S.r.l. o della Società interessata un piano di azione e/o intervento che può comprendere, a seconda dei casi, l'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria

di fatti illeciti penali, civili e/o amministrativi, nonché la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate.

I destinatari riportano nell'anzidetto registro delle segnalazioni l'esito dell'iter e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari a suo carico. Le segnalazioni e i report che pervengono ai destinatari sono accessibili solo ai destinatari e conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione. I destinatari sono quindi responsabili, in ogni fase del processo poc'anzi descritto, della custodia della documentazione ai medesimi pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza.

In particolare, il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore.

I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione.

8. TUTELA RISERVATEZZA SEGNALANTE

I destinatari della segnalazione (e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo) garantiscono la massima riservatezza del segnalante, proteggendone l'identità.

Salvo, infatti, le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (ad esempio, indagini penali, tributarie e/o amministrative, ispezioni delle Autorità di controllo) l'identità del segnalante non può essere rivelata a nessuno senza il consenso dell'interessato.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni – ed in primis i destinatari della segnalazione medesima – sono tenuti a tutelare la riservatezza del segnalante e a garantire la massima discrezione in ordine alle informazioni ricevute, anche indirettamente, riguardo ai fatti segnalati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

9. TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI

La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite e/o non conformi al D.Lgs. n. 231/2001 o ad altre normative in vigore.

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 delle Risorse Umane affinché 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.

10. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

È responsabilità del segnalante – anche anonimo – effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato della presente procedura: segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione e, come anticipato, saranno passibili di sanzioni e/o di azioni avanti all'Autorità Giudiziaria competente.

Cesena, li 22 dicembre 2021


PLT energia S.r.l.
L'Administratore Delegato
Ing. Stefano Marulli