

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 1 di 14

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI

6					
5					
4					
3					
2					
1					
0		18/07/2022	Avv. Dario Riccioli		
Rev	Descrizione	Data	Redatto	Approvato	Ratificato

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 2 di 14

INDICE

1. PREMESSA	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO	4
3.1 Garanzia di anonimato e di protezione	4
3.2 Riservatezza dei dati personali e tutela del segnalato e del segnalante	5
3.3 Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in malafede	6
3.4 Divieto di ritorsione o discriminazione	6
3.5 Segnalazioni anonime	7
3.6 Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio	7
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	7
5. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	9
5.1 Segnalazione	9
5.2 Esame delle segnalazioni e successive valutazioni	10
6. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	12
7. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALATO	12
8. RESPONSABILITÀ DI AGGIORNAMENTO	13

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 3 di 14

1. PREMESSA

La presente procedura regola il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di illeciti, irregolarità o carenze nel sistema di gestione del Modello 231 e delle misure integrative per la prevenzione della corruzione da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

Lo scopo della procedura è di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing - misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illeciti all'interno delle pubbliche amministrazioni - quali gli eventuali dubbi e incertezze del dipendente su come effettuare le segnalazioni, nonché di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa. La presente procedura risponde agli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 e dal d.lgs 33/2013, in conformità alla legge 179/2017, in attesa delle apposite Linee Guida ANAC.

Per segnalazione s'intende qualsiasi notizia riguardante possibili violazioni, comportamenti e pratiche non conformi a quanto stabilito nel Modello 231 e misure attuative anticorruzione, nonché nel codice etico di EKOP s.p.a.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» ovvero dello svolgimento di altre attività per EKOP s.p.a. (es. consulenti) e non riportate o riferite da altri soggetti. La segnalazione non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. A titolo esemplificativo la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano poste in essere in violazione del codice etico, del modello 231 e del piano anticorruzione EKOP s.p.a. o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare; - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a EKOP s.p.a.

La finalità del presente processo è quello di tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro, e ad infondere una coscienza sociale in ambito lavorativo, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 4 di 14

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, come ad esempio dubbi ed incertezze circa la procedura da seguire, i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali o dei superiori gerarchici, e l'eventuale rivelazione di segreti professionali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le formule di tutela offerte nel nostro ordinamento.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente normativa si applica ai destinatari del Modello e del Codice Etico, ossia:

- ai Soci;
- ai componenti del Consiglio di Amministrazione;
- ai componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- ai dipendenti;

a coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per EKOP s.p.a. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, ecc.);

- a coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente e in maniera stabile per EKOP s.p.a. o con EKOP s.p.a.;

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;

- in generale, a tutte le persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 5 di 14

3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Le persone coinvolte nella presente procedura operano in un sistema orientato ai seguenti principi.

3.1 Garanzia di anonimato e di protezione

I soggetti segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. L'Organismo di Vigilanza, infatti, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Le informazioni relative alla segnalazione raccolte durante il procedimento rimangono riservate, fatta eccezione per alcuni casi. Ad esempio nel caso nell'ipotesi in cui il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione ed al trattamento dei propri dati personali; oppure qualora questa divulgazione sia richiesta dalla normativa (nel caso in cui sia necessario coinvolgere le Autorità); ovvero se sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone; o ancora qualora risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; ovvero, infine, quando sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

3.2 Riservatezza dei dati personali e tutela del segnalato e del segnalante

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e 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.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione con i relativi dati.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante e dei suoi dati personali ovvero di informazione in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura.

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

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 6 di 14

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, EKOP s.p.a. riconosce al personale ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con EKOP s.p.a. ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

3.3 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 EKOP s.p.a. 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.

3.4 Divieto di ritorsione o discriminazione

Per ritorsive e/o discriminatorie si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del dipendente che ha segnalato, in particolare:

- le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, ecc.);
- le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, ecc.);
- ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, ecc.).

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 7 di 14

L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente e al Responsabile Risorse umane, che valutano tempestivamente:

- l'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c. Come ribadito in precedenza, sono altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

3.5 Segnalazioni anonime

Sebbene l'Organismo di Vigilanza, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima e si impegni a garantire la massima e più efficace tutela nei confronti del segnalante, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime secondo la procedura che segue.

In tal caso, l'Organismo di Vigilanza procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti.

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 8 di 14

Sono prese in considerazione le segnalazioni anonime che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'Organismo di Vigilanza e non fatti di contenuto generico, pretestuoso, confuso e/o palesemente diffamatorio.

Le segnalazioni anonime devono essere adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da far emergere fatti e situazioni che siano riferibili a contesti determinati.

3.6 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.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il dettato normativo prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La segnalazione può essere effettuata anche in forma anonima e deve contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 9 di 14

- l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione l'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Modello ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei suoi principi e delle prescrizioni e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico di EKOP s.p.a., 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 di EKOP s.p.a., da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società, ed in generale da parte di tutti i soggetti ad essa riconducibili;
- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni.

La segnalazione può anche avere ad oggetto fatti rilevanti sotto il profilo penale, amministrativo o contabile.

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

5. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 10 di 14

5.1 Segnalazione

Il soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni del Modello 231, ha la possibilità di effettuare una segnalazione ad EKOP s.p.a. secondo una delle seguenti modalità:

- attraverso l'indirizzo di posta elettronica....., ovvero mediante canale postale tradizionale c/o presso la sede legale di EKOP s.p.a., sita in Belpasso (CT), c.da Monte ceneri s.p. 14 n. 73, cap. 95032;
- attraverso la piattaforma Whistleblowing, accessibile da qualsiasi dispositivo al link <http://.....it/> che prevede la possibilità di mantenere l'anonimato;
- mediante l'apposita cassetta per le segnalazioni posizionata sia presso l'area dedicata ai servizi igienici della Società;
- verbalmente mediante dichiarazione rilasciata all'Organismo di Vigilanza o al Segretario 231 e da questi riportata in un apposito verbale.

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; le generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato; la generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione; eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Le segnalazioni, in particolar modo quelle anonime, dovranno essere 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.

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 11 di 14

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

Qualora le segnalazioni riguardino l'Organismo di Vigilanza o il Segretario 231 gli interessati possono inviare le stesse direttamente al Consiglio di amministrazione.

5.2 Esame delle segnalazioni e successive valutazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

L'Organismo di Vigilanza 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. 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: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni.

- Istruttoria ed Accertamento: l'Organismo di Vigilanza 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.

All'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 Modello 231.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza e, per la parte di propria competenza anche il Segretario 231, provvederà, in relazione alla natura della segnalazione e ai profili di illiceità riscontrati, a:

- comunicare l'esito dell'accertamento ai soggetti interessati;

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 12 di 14

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, ove necessario;

- inoltrare la segnalazione al Consiglio di amministrazione, ove necessario.

L'istruttoria è avviata tempestivamente e si conclude di norma entro 15 giorni dall'acquisizione della segnalazione. Dell'apertura e dell'esito dell'istruttoria è informato il segnalante.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero l'Organismo di Vigilanza abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, quest'ultimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente del CdA, e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza inoltre informa il segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento tramite la piattaforma Whistleblowing 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.

Come ampiamente ribadito, 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 la 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, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 13 di 14

I documenti in formato elettronico sono conservati sull'apposita piattaforma, ovvero in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute dai componenti dell'Organismo di Vigilanza oppure dai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'Organismo di Vigilanza 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 il cui accesso è consentito ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso.

6. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALENTE

Il soggetto che, in buona fede, segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il Segretario 231 e l'Organismo di Vigilanza devono garantire l'anonimato del segnalante, qualora sia stato indicato nella segnalazione e si riservano il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni.

EKOP s.p.a. incoraggia il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, promuovendo una cultura aperta che non ammette ritorsioni di alcun genere verso eventuali segnalazioni di violazioni o sospette violazioni del documento sopra citato. La riservatezza della segnalazione sarà garantita fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative).

Il contenuto della segnalazione deve rimanere riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, durante l'intera fase di gestione della stessa. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante, qualora sia stato indicato nella segnalazione, viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, che deve essere reso o acquisito in forma scritta.

 Sistema Disciplinare	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	REV 0
		Pagina 14 di 14

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza o al Segretario 231, al fine di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti.

La tutela del segnalante può essere assicurata secondo i principi e le modalità indicate al paragrafo 3, restando comunque ferma la sua responsabilità, nel caso in cui la segnalazione configuri un'ipotesi di calunnia e diffamazione ai sensi del codice penale o un fatto illecito ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

7. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALATO

In conformità con la normativa vigente, EKOP s.p.a. ha adottato (in base ai principi espressi nel paragrafo 3) 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 (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in mala fede, 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.

8. RESPONSABILITÀ DI AGGIORNAMENTO

L'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il RPCT, riesamina periodicamente la presente procedura, per assicurarne l'efficacia nel tempo e l'aderenza alle migliori pratiche emergenti, implementando miglioramenti nel caso in cui siano individuati gap o criticità.

Il presidente del Consiglio di amministrazione

