

Procedura 5.2

Iseo Serrature S.p.A.

Responsabile processo: CdA

WHISTLEBLOWING					
Rev.	Causa della revisione	Data emissione	Redatto da	Verificato da	Approvato da
<u>2</u>	<u>Sostituzione del canale informatico (nuova piattaforma)</u>	<u>01/04/2026</u>	<u>M.S.</u>	<u>Legal & General Affairs Manager</u>	<u>CEO*</u>
1	Aggiornamento del canale informatico	19/12/2023	I.M.S.	Legal & General Affairs Manager	CdA
0	Nuova emissione	12/07/2023	I.M.S.	Legal & General Affairs Manager	CdA

*CEO in quanto la modifica non è sostanziale

INDICE

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO	3
3.	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	4
4.	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI.....	4
4.1	FLUSSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	6
4.1.1	INFORMATIVA AL CDA	7
4.1.2	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLA SEGNALAZIONE	7
5.	CANALE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	7
6.	TUTELA DEL SEGNALANTE.....	8
7.	ALTRE TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI ESCLUSE DALLA PRESENTE PROCEDURA.....	9
8.	VIOLAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA	9
9.	TERMINI, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	9
10.	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	9

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento definisce procedure e presupposti per la segnalazione delle violazioni elencate nel par. 2 al fine di fornire al soggetto che intende effettuare una segnalazione, informazioni chiare in merito al contenuto, ai canali e ai destinatari delle stesse con l'obiettivo di favorirle.

2. OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Possono essere oggetto di segnalazione:

- le violazioni **commesse**,
- le violazioni **non ancora commesse** ma che il *segnalante*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti,
- le condotte volte ad **occultare** le violazioni di cui sopra.

Per violazione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione che consiste in¹:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione di Iseo Serrature (di seguito anche "Società");
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;
- discriminazioni di genere;
- casi di abusi, molestie o mobbing.

Non rientrano nel novero delle violazioni possibile oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente al rapporto individuale di lavoro in essere con Iseo Serrature (sono quindi escluse a titolo esemplificativo le segnalazioni concernenti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il segnalante ed un altro lavoratore).

Sono legittimati a presentare una segnalazione ai sensi della presente procedura (in seguito anche "Segnalazione") le persone che operano nel contesto lavorativo della Società in qualità di:

- i. lavoratori dipendenti e autonomi che prestano la propria attività presso la Società;
- ii. i dipendenti ed i collaboratori dei fornitori della Società;
- iii. consulenti, liberi professionisti, della società;
- iv. volontari e tirocinanti della Società retribuiti e non retribuiti;
- v. gli azionisti e gli individui con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La Segnalazione può essere inviata:

- a) quando il rapporto giuridico è in corso;
- b) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c) durante il periodo di prova;

¹ Per l'elenco dettagliato delle violazioni che possono essere oggetto di segnalazione si veda l'art. 2, lettera a), numeri 2), 3), 4), 5) e 6) del Decreto Legislativo n. 24/2023

Whistleblowing

Iseo Serrature S.p.A.

d) successivamente allo scioglimento del rapporto giurifico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati).

3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione deve contenere informazioni **chiare, precise** e il più possibile **dettagliate** al fine di consentire all'organo preposto alla gestione della stessa di effettuare i dovuti e appropriati accertamenti finalizzati a verificare la fondatezza della segnalazione e la criticità dei fatti segnalati.

A tal scopo è raccomandato che la Segnalazione contenga informazioni come:

- generalità del segnalante e rapporti con l'azienda interessata dalla segnalazione,
- tipo di condotta irregolare / violazione occorsa,
- circostanze di tempo e luogo in cui è avvenuto il fatto segnalato,
- descrizione del fatto,
- generalità del soggetto che ha tenuto la condotta irregolare,
- generalità del soggetto danneggiato,
- generalità di eventuali altri soggetti a conoscenza della condotta illecita,
- presenza di documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti (da allegare – se a disposizione – alla segnalazione)
- qualsiasi altro elemento rilevante atto a facilitare l'istruttoria.

Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione solo se adeguatamente **circostanziate**, ossia se possiedono le caratteristiche di chiarezza, precisione e dettaglio.

4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

La Segnalazione può essere effettuata tramite una delle seguenti modalità:

1) una comunicazione scritta attraverso il portale raggiungibile al seguente link
[#https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/iseo-serrature/74312 #](https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/iseo-serrature/74312)

2) una comunicazione orale attraverso lo strumento di messaggistica vocale previsto dal portale raggiungibile al [#medesimo #](https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/iseo-serrature/74312) link
[#https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/iseo-serrature/74312 #](https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/iseo-serrature/74312)

3) un incontro diretto (su richiesta della persona segnalante, anche attraverso il canale di cui sopra).

Le Segnalazioni sono indirizzate all'**Organismo di Vigilanza di Iseo Serrature S.p.A.** composto da membri esterni all'organizzazione che assicurano indipendenza e imparzialità, in quanto non sono gerarchicamente o funzionalmente subordinati o sovraordinati al segnalante, ovvero alla persona indicata come responsabile della violazione e non hanno un potenziale interesse correlato o in conflitto con la Segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

La Segnalazione presentata ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza, ma per la quale sia evidente trattarsi di segnalazione "Whistleblowing", è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'Organismo di Vigilanza medesimo, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. In ogni caso si suggerisce di **indicare chiaramente** nell'oggetto della segnalazione **che si tratta di una Segnalazione "whistleblowing"**.

Whistleblowing

Iseo Serrature S.p.A.

Tale specifica consente, laddove la Segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli previsti, la trasmissione tempestiva al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le Segnalazioni di whistleblowing. Ad esempio, se una comunicazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una Segnalazione di whistleblowing, colui che la riceve, senza aprirla, la può tempestivamente trasmettere ai soggetti competenti.

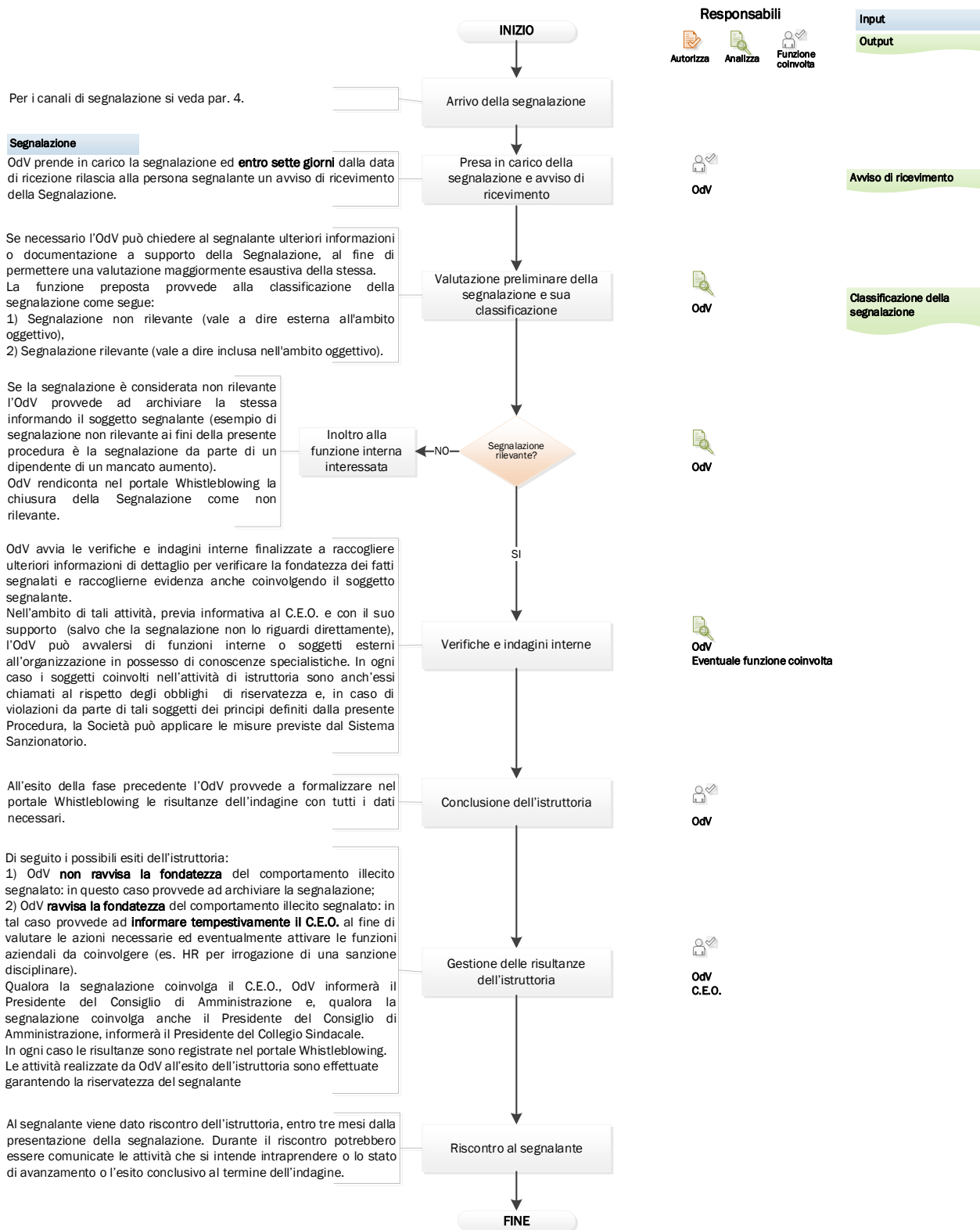
Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con OdV (punto 3), previo consenso della persona segnalante, la stessa è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Si precisa che qualora una segnalazione pervenga durante un periodo di chiusura aziendale, i termini per riscontrare il corretto ricevimento della segnalazione – nonché i termini successivi per effettuare l'istruttoria – si intendono decorrere dal termine del periodo di chiusura.

Whistleblowing

Iseo Serrature S.p.A.

4.1 FLUSSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE



4.1.1 INFORMATIVA AL CDA

Il corretto funzionamento del canale di gestione delle Segnalazioni, gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute e/o lo stato di avanzamento delle stesse sono oggetto di una reportistica ad hoc inviata semestralmente al Consiglio di Amministrazione nel rispetto della riservatezza del segnalante.

4.1.2 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione e la relativa documentazione a supporto sono conservate nel rispetto degli obblighi di riservatezza e per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

5. CANALE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Per quanto riguarda le violazioni del diritto UE (paragrafo 2), oltre al canale interno istituito da ISEO Serrature, la normativa prevede anche un **canale esterno** o lo strumento della **divulgazione pubblica** che possono tuttavia essere utilizzati solo al ricorrere di determinate condizioni (elencate sotto).

I segnalanti possono utilizzare il **canale esterno** (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa **non ha avuto seguito**;
- la persona segnalante ha **fondati motivi** di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un **pericolo imminente** o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna è predisposto e gestito da ANAC. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale oppure, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

L'ANAC ha l'obbligo di: (i) dare avviso di ricevimento al segnalante entro 7 (sette) giorni; (ii) dare diligente seguito alle informazioni ricevute; (iii) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti; (vi) dare riscontro al segnalante entro 3 (tre) mesi ovvero, in casi eccezionali, entro 6 (sei) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione; e, infine, (v) comunicare l'esito finale del procedimento.

Per "**divulgazione pubblica**" si intende che il segnalante renda di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

I segnalanti possono effettuare direttamente una **divulgazione pubblica** quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6. TUTELA DEL SEGNALANTE

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui è possibile desumere, direttamente o indirettamente, tale identità **non possono essere rivelate** a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni **senza il consenso espresso** della stessa persona segnalante.

È garantita inoltre la riservatezza su qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione la cui rivelazione può consentire di dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Di conseguenza, la divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante, oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura e sarà sanzionata disciplinarmente sulla base di quanto disposto dal CCNL applicabile.

La Società si impegna a tutelare il segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ossia: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, e che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.²

A titolo esemplificativo, costituiscono ritorsioni vietate:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Qualsiasi atto che rientri nell'elencazione sopra è considerato ritorsivo e si presume posto in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che la misura sia motivata da ragioni estranee alla Segnalazione grava in capo alla Società.

Ogni atto ritorsivo è vietato e, se accertato, può portare a un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile.

La tutela dagli atti ritorsivi non si applica al segnalante qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale di quest'ultimo per i reati di diffamazione o di calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero sia accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In questi casi, al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

² Si precisa tuttavia che la tutela contro le ritorsioni si applica qualora, al momento della segnalazione, il segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo 2.

Whistleblowing

Iseo Serrature S.p.A.

La medesima tutela si applica anche in caso di Segnalazione anonima, se l'identità del segnalante è stata successivamente identificata e quest'ultimo abbia subito un atto ritorsivo.

La tutela contro gli atti ritorsivi (ad eccezione dell'inversione dell'onere della prova) viene altresì garantita:

- a. ai c.d. "facilitatori", ossia quelle persone fisiche che assistono un segnalante nel processo di segnalazione, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- b. alle persone fisiche del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c. ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente;
- d. agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Il segnalante e/o le persone fisiche/gli enti indicati sopra, che ritengono di essere stati vittime di un atto ritorsivo quale conseguenza della Segnalazione effettuata, possono rivolgersi all'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC), che valuterà il carattere ritorsivo della misura adottata nei confronti del segnalante e l'irrogazione di eventuali sanzioni a carico del responsabile.

7. ALTRE TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI ESCLUSE DALLA PRESENTE PROCEDURA

Le segnalazioni di violazione del Codice Etico (se non rientranti tra le condotte comprese nel par. 2) non rientrano nella gestione descritta dalla presente procedura ma sono gestite in conformità a quanto previsto nel documento Codice Etico. È in ogni caso garantita la riservatezza del segnalante.

8. VIOLAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA

Le violazioni alla precedente procedura sono sanzionabili nel rispetto di quanto definito dal sistema sanzionatorio in vigore e dalla normativa di riferimento vigente.

9. TERMINI, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Per i termini, le definizioni e le abbreviazioni utilizzate in questa procedura si rimanda alle norme di riferimento ISO applicabili, al Manuale Integrato Iseo e alla normativa di riferimento di cui al paragrafo 10.

10. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Direttiva (UE) 2019/1937 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
- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023
- Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023
- Linee Guida Confindustria Ottobre 2023
- Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001
- Linee Guida ANAC del 26 Novembre 2025