



WHISTLEBLOWING POLICY

SCHERMA DESIO S.R.L.

Gennaio 2024 – aggiornata a ottobre 2026

INDICE

Premessa	3
SCOPO E DESTINATARI DELLA POLICY	4
LA SEGNALEZIONE (<i>WHISTLEBLOWING</i>).....	4
TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALEANTE	4
DIRITTI DEL SEGNALEATO	5
MODALITA' DI INOLTRO DELLE SEGNALEAZIONI	5
DESTINATARI DELLE SEGNALEAZIONI.....	6
GESTIONE DELLE SEGNALEAZIONI	6
Verifica preliminare della Segnalazione	6
Indagine.....	7
AGGIORNAMENTO POLICY	8

Premessa

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha attuato in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali. Esso ha sostituito la disciplina introdotta dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

Il decreto mira a incentivare l'emersione di illeciti e irregolarità nei contesti lavorativi pubblici e privati attraverso canali di segnalazione sicuri e la protezione delle persone segnalanti. Esso disciplina:

- il divieto di atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, nei confronti della persona segnalante e dei soggetti ad essa collegati;
- la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- l'estensione delle misure di protezione ai facilitatori, ai colleghi di lavoro e ai soggetti collegati al segnalante;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile e di ogni altra misura ritorsiva, con la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni subite;
- l'onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie relative a sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altre misure con effetti negativi sulle condizioni di lavoro successive alla segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Sono inoltre previste sanzioni amministrative, applicate dall'ANAC, nei confronti di chi viola le misure di tutela, ostacola la segnalazione o non istituisce e gestisce correttamente i canali.

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha inoltre modificato l'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, che richiede ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo di prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare in conformità al decreto stesso.

In ottica di compliance alla normativa, la Società ha adottato la presente Policy al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e mette a disposizione dei segnalanti anche un *Modulo On-line Whistleblowing* idoneo a garantire, con modalità informatiche, la

riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

SCOPO E DESTINATARI DELLA POLICY

La presente Policy è volta a stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, che costituiscono o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Società e della relativa documentazione attuativa (es. procedure e policy aziendali). Poiché la Società ha adottato il Modello e ha una media inferiore a cinquanta lavoratori subordinati, le segnalazioni riguardano le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e le violazioni del Modello.

I destinatari della presente Policy sono:

- i Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- tutti i dipendenti, i collaboratori e i volontari interni della Società;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, gli stakeholders della Società ("Terzi").

La Policy tutela anche chi segnala nel corso del processo di selezione o in fase precontrattuale, durante il periodo di prova o dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite nel contesto lavorativo, nonché i facilitatori, i colleghi di lavoro e i soggetti collegati alla persona segnalante.

LA SEGNALEZIONE (WHISTLEBLOWING)

Per segnalazione si intende qualsiasi comunicazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, riguardante possibili comportamenti posti in essere, nello svolgimento dell'attività lavorativa, in violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 o dei documenti interni adottati dalla Società in attuazione degli stessi.

Le segnalazioni, anche se in forma anonima, devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALEANTE

Nessuna ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Nel caso di segnalazioni

effettuate tramite il *Modulo On-line Whistleblowing* viene garantito l'anonimato del Segnalante, fatta eccezione per i casi in cui il Segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione e fatti salvi gli obblighi di legge. Sono inoltre previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante.

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

Sono previste sanzioni nei confronti del Segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si dovessero rivelare infondate e false, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o soggetti interessati dalla Segnalazione. La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica.

DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa.

MODALITA' DI INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere inviate:

- 📧 tramite e-mail, all'indirizzo di riferimento dell'Organismo di Vigilanza odv@schermadesio.com;
- 📄 in forma cartacea, via posta ordinaria indirizzandola all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società;
- 🗣️ in forma orale, mediante incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, fissato entro un termine ragionevole su richiesta del Segnalante;
- 📄 tramite l'utilizzo del *Modulo On-line Whistleblowing* messo a disposizione dalla

Società, che prevede un percorso guidato per il Segnalante; il *Modulo Whistleblowing* è raggiungibile al seguente indirizzo web: <https://forms.gle/h75UFzCMYiT2ufnc6>

Si evidenzia che la forma cartacea, tramite posta ordinaria, ed il *Portale On-line Whistleblowing* sono le due modalità che possono garantire pienamente l'eventuale anonimato del Segnalante.

L'accesso al *Modulo Whistleblowing* è infatti soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del Segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

Resta ferma la possibilità di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. Le segnalazioni relative al D.Lgs. n. 231/2001 e al Modello sono effettuate solo attraverso i canali interni indicati nella presente Policy, non essendo previsti per esse il canale esterno dell'ANAC e la divulgazione pubblica.

DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Tanto le segnalazioni effettuate tramite e-mail o canale cartaceo o *Modulo On-line Whistleblowing* sono ricevute direttamente dall'Organismo di Vigilanza della Società. ("Destinatari").

I Destinatari della segnalazione gestiscono la stessa nel rispetto dei principi di riservatezza indicati nella presente Policy e ne verificano la fondatezza secondo le modalità in essa riportate.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La verifica sulla fondatezza delle segnalazioni verrà condotta secondo il seguente iter.

L'Organismo di Vigilanza rilascia alla persona segnalante, ove non anonima, un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione, mantiene le interlocuzioni con essa e fornisce un riscontro sul seguito dato alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni.

Le segnalazioni che riguardano un componente dell'Organismo di Vigilanza sono ricevute e gestite dagli altri componenti, senza che l'interessato vi abbia accesso né partecipi alle relative decisioni. Se riguardano la maggioranza dei componenti, i componenti non interessati possono rimetterle a un professionista esterno indipendente, che svolge l'istruttoria e

riferisce all'assemblea dei soci.

Verifica preliminare della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza della Società procede a verificare preliminarmente la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della stessa e che la segnalazione rientri nel campo di applicazione della presente Policy.

In tale fase, per specifici aspetti oggetto della Segnalazione o qualora ritenuto necessario, potrà essere richiesto il supporto di altre Direzioni societarie o di consulenti esterni al fine di valutare, sulla base dei dati e delle informazioni ricevute, la presenza di idonei presupposti a procedere alla fase di indagine, il tutto nel rispetto del principio di assenza di conflitti di interesse. Il Segnalante, ove non anonimo, potrà essere contattato dai Destinatari.

Qualora si rilevi l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o che i fatti richiamati nella segnalazione ricadano al di fuori del campo di applicazione della presente Policy, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione con le relative motivazioni ed a fornire idonea informativa al Segnalante, ove non anonimo.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione non riguardi condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del Modello (ossia i c.d. "reati 231") ma sia riconducibile al perimetro del Codice Etico, la stessa sarà inoltrata direttamente dall'Organismo di Vigilanza alle Direzioni aziendali che riterrà competenti (es. Direzione Amministrativa), le quali provvederanno alla relativa gestione ed alla successiva informativa verso l'Organismo di Vigilanza in merito agli esiti della stessa.

Nel caso invece emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione all'interno del perimetro delineato dal D.Lgs. 231/01 e dal Modello, verrà avviata la successiva fase di indagine.

Indagine

L'Organismo di Vigilanza:

- può avviare analisi specifiche, eventualmente tramite attività di audit, anche coinvolgendo le Direzioni aziendali interessate dalla segnalazione od avvalendosi, qualora necessario, del supporto di consulenti esterni o di altre Direzioni societarie;
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato e/o la riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il

soggetto eventualmente segnalato.

Al termine dell'indagine l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate, delle evidenze emerse e delle relative raccomandazioni; qualora quest'ultimo rilevi la sussistenza di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o di violazioni del Modello, procede alla condivisione delle risultanze con l'Organo Amministrativo della Società e le Direzioni di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi l'Organismo di Vigilanza dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza ai sensi del D.Lgs. 231/01 dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del collaboratore, volontario o dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo; eventuali misure disciplinari saranno intraprese in accordo con l'Organo Amministrativo e nel rispetto del CCNL di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza può prevedere l'esecuzione di interventi di follow-up per verificare l'effettiva risoluzione delle criticità o lo stato di avanzamento del relativo piano di azione.

PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

La documentazione relativa alle Segnalazioni viene archiviata, in modo sicuro e per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale, a cura dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del Segnalante, ove non anonimo, o di altri individui, saranno trattati nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e delle altre norme vigenti in materia di protezione dei dati personali.

AGGIORNAMENTO POLICY

La presente Policy ed il *Modulo On-line Whistleblowing* saranno oggetto di regolare revisione al fine di garantirne nel tempo l'allineamento con i requisiti normativi od organizzativi in costante evoluzione.