



**icel s.r.l.**

**IMPRESA COSTRUZIONI ELETTRICHE**

S.S. 106 Loc. Passovecchio Zona Ind.le 88900 Crotona  
P.IVA 01307400794 - Tel. 0962/930443 Fax 0962/930446

# **Procedura WHISTLEBLOWING**

---

## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Approvato dall'Amministratore di ICEL srl il 15/12/2023.

### Sommario

<b>Premesse</b> .....	3
<b>Scopo della Procedura</b> .....	4
<b>Definizioni</b> .....	4
<b>Destinatari</b> .....	5
<b>Oggetto della Segnalazione</b> .....	6
<b>Contenuto delle Segnalazioni</b> .....	7
<b>Modalità e destinatari della Segnalazione</b> .....	8
<b>1. Modalità di invio delle segnalazioni interne</b> .....	8
<b>2. Modalità di invio delle segnalazioni esterne</b> .....	8
<b>Ricezione della Segnalazione interna e verifica della fondatezza</b> .....	9
<b>Fase istruttoria</b> .....	10
Esecuzione delle verifiche .....	11
Gestore delle segnalazioni e garante del Codice Etico .....	11
Tracciabilità del processo di gestione delle segnalazioni .....	11
Forme di tutela del Segnalante .....	12
Responsabilità del Whistleblower .....	13
Modalità di recepimento e formazione .....	14
Sanzioni in caso di violazione della Procedura .....	14
Disposizioni finali .....	14

## Premesse

Il legislatore nazionale ha inserito nell'ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

L'espressione "whistleblowing policy" denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei whistleblowers che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

L'espressione whistleblower indica la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

L'introduzione del sistema di whistleblowing in Italia è avvenuta per la prima volta mediante l'inserimento, nell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, ad opera della Legge 179/2017 (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"), dei commi 2 bis, 2 ter e 2- quater che disciplinano la gestione delle segnalazioni e la tutela del segnalante.

Da ultimo si è maggiormente regolamentata tale materia con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019), riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Questo Decreto in parte integra, in parte sostituisce la previsione della L. n. 179/2017, che aveva previsto delle modifiche al D.lgs. n. 231/01. La precedente normativa prevedeva una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. whistleblowing, avente quale obiettivo quello di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione di eventuali fenomeni corruttivi all'interno della Società.

La nuova normativa del 2023 regola, invece, più puntualmente i canali di segnalazione interna ed esterna, la gestione degli stessi, il ruolo di ANAC e le sanzioni applicabili in caso di violazione. L'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha emanato la Determinazione n. 311 del 23 luglio 2023 "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", che fornisce, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure che devono essere poste in essere per tutelare la riservatezza dell'identità di coloro che segnalano gli illeciti. Nel più ampio contesto dei valori a cui è ispirato il Codice Etico di ICEL srl, il sistema di whistleblowing rispecchia il forte impegno di ICEL nei confronti dell'etica, della conformità e della lotta contro ogni forma di illiceità.

# Scopo della Procedura

Il presente documento si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, delineando nel contempo le garanzie di riservatezza e protezione a tutela dei Segnalanti.

La presente Policy ha l'obiettivo di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, come ad esempio i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni e, quindi, di fornire al segnalante ("whistleblower") in ogni fase, dalla ricezione alla trattazione, chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento e dalla società. La procedura integra quanto già previsto nel Codice Etico di ICEI relativamente alla gestione delle segnalazioni dei reati presupposto o pratiche non in linea con le prescrizioni comportamentali del Codice Etico.

## Definizioni

**Gestore delle Segnalazioni:** organismo destinatario delle segnalazioni in tema whistleblowing;

**Persona Segnalante o Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Costituiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, condotte ritorsive:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado e/o la riduzione dello stipendio;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo.

**Riscontro:** comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

**Segnalazione o Segnalare:** la comunicazione di informazioni sulle violazioni;

**Segnalazione interna:** la comunicazione presentata tramite i canali di segnalazione interna;

**Segnalazione esterna:** la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (canale attivato da ANAC);

**Sistema disciplinare:** insieme delle disposizioni volte a prevenire e sanzionare, nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) attualmente applicato, le condotte che risultino contrarie ai regolamenti, alle procedure e istruzioni aziendali, tra cui la procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing;

**Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità di un ente pubblico o privato e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, 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;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle Società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle Società; 6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5).

## Destinatari

I Destinatari della presente Policy sono: gli esponenti aziendali, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, i partner, i consulenti e, più in generale, gli stakeholder di ICEL (singolarmente considerati il "Segnalante"), ovvero:

a) Esponenti Aziendali: l'Amministratore Unico della Società, il Sindaco, gli azionisti;

b) Dipendenti: i soggetti che intrattengono con la società un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura;

c) coloro che, pur non rientrando nella categoria dei Dipendenti, operino per la Società e/o siano sotto il controllo e la direzione della Società (ad esempio: lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I Legge 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, volontarie tirocinanti retribuiti e non retribuiti);

d) coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (ad esempio: consulenti);

e) Stakeholders e qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società.

f) promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto/a progetto, lavoratori somministrati;

g) facilitatori, da intendersi come persone fisiche che assistono persone segnalanti nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo – anche non dello stesso ufficio/direzione – e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

h) colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia e che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

## Oggetto della Segnalazione

Rientrano, nel concetto di “whistleblowing” (nel seguito anche “Segnalazione”) qualsiasi notizia riguardante sospette condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico di ICEL, dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile a ICEL srl.

Possono essere inoltre segnalati altri diversi tipi di condotte illecite anche non rientranti nei reati 231. Si può trattare di un reato, di un illecito, di una minaccia o di un danno al bene comune, di una violazione o di un tentativo di occultare una violazione di un impegno internazionale debitamente ratificato o approvato dall'Italia, di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale basato su tale impegno, della violazione del diritto dell'Unione europea, di leggi o regolamenti.

La denuncia può riguardare fatti accaduti o altamente probabili. Il Segnalante può avere una conoscenza diretta o indiretta dei fatti. Non esistendo una lista tassativa di reati o di irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, a titolo esemplificativo, la segnalazione potrebbe riguardare:

- condotte illecite poste in essere in violazione del Codice Etico rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni di disposizioni delle normative nazionali
  - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società;
  - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società;
  - suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
  - suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso ICEL srl.
- violazioni di disposizioni delle normative europee.
- ogni altra violazione di leggi, regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, considerato lo spirito della normativa non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato. In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

## Contenuto delle Segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione lavorativa svolta nell'ambito della Società;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni possono essere anche anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. In questi casi il gestore delle segnalazioni è tenuto a gestire le Segnalazioni soltanto se le stesse contengono elementi precisi e specifici nonché prove di supporto che rendano possibile dare seguito alla Segnalazione. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

Le segnalazioni non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale, commerciale o tecnica (contestazioni, reclami, rivendicazioni o richieste personali).

# Modalità e destinatari della Segnalazione

Le segnalazioni potranno essere effettuate tramite i canali di segnalazione interna ed esterna secondo le condizioni normativamente previste dal D.lgs. n. 24/2023.

## 1. Modalità di invio delle segnalazioni interne

La gestione del canale di segnalazione è affidata al “gestore delle segnalazioni” che è il destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing. Le modalità di compilazione ed invio delle Segnalazioni sono altresì pubblicate sul sito aziendale [www.icelsrl.net](http://www.icelsrl.net) nella sezione “Whistleblowing”.

La segnalazione, in conformità a quanto previsto dalla legge 179/2017 e dal D.lgs n. 24 del 10 marzo 2023, può essere presentata con le seguenti modalità, idonee a tutelare l’identità del segnalante:

- attraverso l’invio di una email alla casella postale [whistleblowing@icelsrl.net](mailto:whistleblowing@icelsrl.net)
- tramite comunicazione per posta ordinaria, all’indirizzo di ICEL srl, Via E. Fermi, Loc. Passovecchio, Zona Industriale, 88900 Crotona (Kr) in busta chiusa con la dicitura all’esterno “riservata personale per il gestore delle segnalazioni”. Nel caso in cui la segnalazione riguardi il gestore delle segnalazioni, il segnalante potrà inviare la propria segnalazione al Sindaco a mezzo del servizio postale in una busta chiusa con la dicitura all’esterno “all’attenzione del Sindaco”.

Il gestore delle segnalazioni che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute. L’utilizzo del canale di segnalazione via email è caldamente consigliato al fine di poter assicurare, anche attraverso l’ausilio degli strumenti informatici, la riservatezza delle persone e dei fatti oggetto della Segnalazione.

## 2. Modalità di invio delle segnalazioni esterne

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate solamente se ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) non è prevista nel contesto lavorativo l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo/conforme;
- 2) la persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 3) la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, o che la stessa segnalazione possa determinare i rischi di ritorsione;
- 4) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni possono essere dirette all’ANAC per il tramite di un canale di segnalazione esterna, sia in forma scritta – tramite piattaforma informatica reperibile presso il sito dell’Autorità – oppure in forma



orale tramite linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto

## Ricezione della Segnalazione interna e verifica della fondatezza

Al ricevimento di una Segnalazione il gestore delle segnalazioni:

- entro 72 ore lavorative (al massimo 7 giorni), invia al Segnalante un avviso di ricezione della Segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute assicurando che le informazioni raccolte, ivi inclusa l'identità del Segnalante in caso di segnalazioni non anonime, delle persone coinvolte e delle persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, siano trattate con la massima riservatezza e sicurezza;
- fornisce riscontro alla Segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricezione (della prima Segnalazione).

Le segnalazioni ricevute vengono protocollate dal gestore delle segnalazioni. Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei canali informativi dedicati provvede a trasmetterla tempestivamente, in originale, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al gestore delle segnalazioni di ICEL, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante e assicurando la massima riservatezza in modo da tutelare il denunciante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati.

Il gestore delle segnalazioni verifica che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore, verifica quindi l'ammissibilità o meno della stessa come segnalazione whistleblowing; verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione della normativa, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dalla società per tali violazioni, dandone comunicazione al segnalante.

Qualora la segnalazione venga considerata manifestamente infondata, ovvero se troppo generica e priva degli elementi minimi per poter avviare qualsiasi approfondimento, detta segnalazione viene comunque mantenuta presso gli archivi del gestore delle segnalazioni, corredata di una breve nota esplicativa circa la motivazione dello stralcio.

Qualora la segnalazione venga considerata fondata il gestore delle segnalazioni avvia senza indugio la fase istruttoria, salva la necessità di effettuare un'informativa urgente all'Amministratore Unico e al Sindaco di ICEL.

## Fase istruttoria

Il gestore delle segnalazioni procede ad un'analisi preliminare della segnalazione ricevuta, atta a verificare la necessità di svolgere ulteriori verifiche per accertare i fatti ivi denunciati. Tale analisi viene svolta sulla base dei seguenti elementi:

- presenza di informazioni sufficientemente circostanziate fornite a corredo della segnalazione;
- valenza dei fatti segnalati rispetto al quadro normativo di riferimento;
- verifica della presenza di segnalazioni/analisi precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate;
- verifica della presenza di fatti o situazioni, rispetto ai quali è già in corso un'indagine da parte di pubbliche autorità (autorità giudiziarie ordinarie o speciali, organi amministrativi ed authority indipendenti investiti di funzioni di vigilanza e controllo).

Nel caso in cui il gestore delle segnalazioni ritenga di non dover procedere all'effettuazione di ulteriori verifiche, redige una nota esplicativa delle analisi svolte, come sopra specificato.

Qualora invece ritenga di dover procedere all'effettuazione di ulteriori verifiche sulla ammissibilità della segnalazione, predispone una richiesta di approfondimento con chiara identificazione degli obiettivi della verifica, dandone eventualmente mandato alla struttura aziendale meglio in grado di svolgere le attività previste, in base all'ambito di competenza, omettendo, ove possibile, tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante o di una altra persona coinvolta.

Non spetta al gestore delle segnalazioni accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, nè svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione. Il gestore delle segnalazioni ha il compito di verificare l'ammissibilità delle segnalazioni e l'accertamento sulla sussistenza dei fatti segnalati.

Accertata la fondatezza della segnalazione, il gestore delle segnalazioni si rivolge immediatamente alle funzioni aziendali interne o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato.

Durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione deve essere tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione comunica al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere

---

## Esecuzione delle verifiche

Ricevuto il mandato delle verifiche da svolgere da parte del gestore delle segnalazioni, la funzione/organo competente effettua le attività di verifica, eventualmente anche con il supporto di consulenti esterni specialistici e/o di altre funzioni interne, provvedendo, se opportuno, ad aggiornare periodicamente il gestore delle segnalazioni in merito allo stato avanzamento lavori.

Al termine delle attività, la funzione/organo incaricato redige un report delle risultanze emerse. Tale documento viene quindi trasmesso al gestore delle segnalazioni per le considerazioni di competenza. Il gestore delle segnalazioni provvede ad archiviare il report unitamente alla segnalazione nell'Archivio Segnalazioni

## Gestore delle segnalazioni e garante del Codice Etico

Nel caso di non coincidenza tra la figura del gestore delle segnalazioni e quella del Garante del Codice Etico, le segnalazioni riguardanti illeciti 231, vengono inviate dal gestore delle segnalazioni, dopo la verifica della fondatezza della segnalazione, al Garante del Codice Etico, ed è quest'ultimo che ne cura la gestione.

In relazione alle altre segnalazioni, il Garante del Codice Etico viene comunque informato delle stesse tramite l'invio di flussi informativi periodici da parte del gestore delle segnalazioni; questo al fine di dare la possibilità al Garante del Codice Etico di verificare il corretto funzionamento del sistema whistleblowing e le possibili implicazioni delle violazioni accertate sull'adeguatezza del Codice Etico adottato dalla società.

Il Garante del Codice Etico, per ogni segnalazione pervenuta e a prescindere dall'esito dell'istruttoria, può proporre l'attuazione di ulteriori azioni correttive nell'organizzazione, al fine di implementare e migliorare il sistema di controllo interno attraverso azioni mirate ad aree soggette al rischio di fenomeni corruttivi allo scopo di ridurre la probabilità e l'impatto che essi si possano verificare migliorando, peraltro, la qualità, l'efficienza e/o l'efficacia dei servizi resi.

## Tracciabilità del processo di gestione delle segnalazioni

Il gestore delle segnalazioni cura la conservazione delle segnalazioni ricevute in appositi archivi cartacei/informatici. Tutte le funzioni aziendali coinvolte nel processo di gestione delle segnalazioni assicurano, per quanto di rispettiva competenza, la tracciabilità delle informazioni, provvedendo all'archiviazione della documentazione prodotta.

# Forme di tutela del Segnalante

## **A) Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.**

La garanzia di riservatezza presuppone che il dipendente segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, in questa fattispecie tutelata dalla Legge il soggetto che effettua una segnalazione non rendendosi riconoscibile.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La tutela non trova quindi applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

## **B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al gestore delle segnalazioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

a) al Responsabile della funzione di appartenenza di colui che ha effettuato la discriminazione nei confronti del suddetto dipendente. Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in

via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) all'Amministratore Unico che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine di ICEL srl.

**C) Protezione nei confronti degli altri soggetti.**

Le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

## Responsabilità del Whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni palesemente 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.

L'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge (come ad esempio nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo).

Inoltre, nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria denuncia.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

---

# Modalità di recepimento e formazione

La presente procedura è d'immediata applicazione per ICEL srl.

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della società.

## Sanzioni in caso di violazione della Procedura

Oltre alle sanzioni espressamente previste dal D.lgs. n. 24/2023, qualsivoglia ulteriore violazione della presente procedura verrà perseguita nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) attualmente applicato ai soggetti responsabili delle violazioni stesse.

Si ricorda che costituisce illecito disciplinare, sanzionabile con i provvedimenti previsti dal Sistema Disciplinare aziendale adottato dalla Società, al quale si rinvia, in particolare:

- a) la violazione delle misure di tutela del segnalante nonché l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori;
- b) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate

## Disposizioni finali

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, il gestore delle segnalazioni cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

La presente procedura, nonché i profili di tutela del segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami, saranno sottoposti a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte di tutti i Destinatari della presente Policy.