



ANEMOS S.p.A.

INDUSTRIE SCAFFALATURE METALLICHE
SISTEMI AUTOMATICI DI MAGAZZINAGGIO

WHISTLEBLOWING

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

PREMESSA

Disposizioni di Legge

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "**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**" (in G.U., Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2).

La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2).

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di illeciti all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di fare emergere, in condizioni di sicurezza e anonimato, gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza mediante opportune **segnalazioni**.

Dal giorno 17 dicembre 2023 tale opportunità è disponibile anche in Anemos Spa.

SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

A cosa serve

L'obiettivo perseguito dalla procedura di whistleblowing è quello di fornire al segnalante (whistleblower) chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nell'ordinamento italiano.

SOGGETTI DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Chi riguarda

I Destinatari della presente procedura sono:

- i **vertici aziendali** ed i componenti degli organi sociali di Anemos Spa e delle consociate;
- i **dipendenti** di Anemos Spa e delle consociate
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con di Anemos Spa ("**Terzi**").

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

L'azienda ha inoltre nominato un **Gestore delle segnalazioni** (terzo all'azienda) che si occuperà dell'intero processo di raccolta delle segnalazioni, preventiva valutazione, incarico per indagini interne e tenuta del registro delle segnalazioni.

Il Gestore delle segnalazioni nominato dall'azienda è l'AVV. SILVIA RIZZATO.



ANEMOS S.p.A.

INDUSTRIE SCAFFALATURE METALLICHE
SISTEMI AUTOMATICI DI MAGAZZINAGGIO

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Cosa segnalare

Non esiste una lista tassativa di irregolarità o reati che possono costituire l'oggetto delle segnalazioni. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano **comportamenti, rischi, reati o irregolarità**, consumati o tentati, a danno dell'interesse aziendale e/o pubblico, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito o in ragione del rapporto lavorativo.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- poste in essere in violazione delle procedure o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- penalmente rilevanti;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda di appartenenza o ad altre azienda/ente/organizzazione;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di terzi o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti e/o ai dipendenti e/o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Non possono essere oggetto di segnalazione doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Come segnalare

Il segnalatore deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Gestore delle segnalazioni al fine di permettere 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. È possibile segnalare in forma anonima;
- 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 tali fatti;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come qualifica e Area/Reparto 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 prive di elementi che consentano di identificarne i fatti e/o il loro autore, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Chi se ne occupa

L'azienda ha nominato un **Gestore delle segnalazioni** (terzo all'azienda) che si occupa di:

- Raccolta e protocollazione delle segnalazioni
- Verifica della completezza delle informazioni fornite

ANEMOS S.p.A. - società unipersonale - via Europa, 4 - 35010 San Giorgio delle Pertiche (PD)
Tel. +39 049 5747999 r.a. Fax +39 049 5747726 - Codice fiscale, Partita Iva e n. iscrizione Registro delle Imprese di Padova IT 02420880284 – R.E.A. 228180 della C.C.I.A.A. di Padova - Capitale sociale € 485.400 i.v. - internet: www.anemospa.it - email: sales@anemospa.it



- Prima valutazione di fondatezza di quanto segnalato
- Affidamento dell'incarico per approfondimenti e indagini interne
- Chiusura della segnalazione
- Feedback al segnalatore
- Tenuta del Registro delle segnalazioni

MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLE SEGNALAZIONE

Dove segnalare

Le segnalazioni devono essere effettuate in **buona fede** e devono essere **circostanziate** con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

Anemos Spa mette a disposizione dei segnalanti i seguenti canali, tutti idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni:

- 1) Un **portale** per effettuare le segnalazioni - "Portale Whistleblowing"
- 2) Un numero **telefonico**
- 3) Un indirizzo **e-mail**
- 4) Un indirizzo **postale**

1) Il Portale è raggiungibile al seguente indirizzo web: <https://digitalroom.bdo.it/Anemos>
È possibile accedere alla segnalazione in forma anonima o inserendo i propri dati anagrafici.
La segnalazione verrà fatta per iscritto mediante compilazione dell'apposito form.
Può altresì essere fatta mediante registrazione vocale.

2) numero **telefonico**: 329/6657488

3) indirizzo **e-mail**: silvia.rizzato@enicobarraco.com utilizzando l'apposito modulo.
In questo caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Gestore delle segnalazioni che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui essa non sia opponibile per legge;

4) indirizzo **postale**: AVV. SILVIA RIZZATO, c/o Studio Legale Barraco, Via Niccolò Tommaseo n. 69/D 35131 Padova - utilizzando l'apposito modulo.
In questo caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Gestore delle segnalazioni – Riservata personale".

In tutti questi casi verrà garantita la completa riservatezza del segnalante, nel rispetto della normativa sul whistleblowing e della privacy vigenti.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Come verranno gestite

Tutte le segnalazioni verranno gestite dal Gestore delle segnalazioni

Ricezione delle segnalazioni da portale e protocollazione telematica

Nel momento dell'invio della segnalazione tramite il Portale verrà rilasciato al segnalante un codice identificativo univoco. Questo numero, conosciuto solamente dal segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il ticket servirà al segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di



ANEMOS S.p.A.

INDUSTRIE SCAFFALATURE METALLICHE
SISTEMI AUTOMATICI DI MAGAZZINAGGIO

approfondimento. Il Portale permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra segnalante e ricevente assicurando, su volontà del segnalante, l'anonimato.

Ricezione delle segnalazioni da e-mail, posta e telefono

Le segnalazioni fatte via e-mail e posta andranno fatte utilizzando l'apposito modulo, inserendo le informazioni richieste. Se la segnalazione verrà fatta in forma non anonima, il Gestore delle segnalazioni potrà contattare il segnalante per ulteriori approfondimenti.

Le segnalazioni via telefono saranno gestite, nel rispetto del contenuto minimo e nell'eventuale identificazione del segnalante, direttamente dal Gestore delle segnalazioni nel rispetto della normativa.

Analisi preliminare

Nell'analisi preliminare viene valutata la presenza di elementi sufficientemente circostanziati, la presenza delle informazioni minime richieste o la fondatezza dei fatti richiamati. In mancanza, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici (cd. Indagine interna).

Tale fase non dovrà durare più di **7 giorni**.

Approfondimenti specifici

In questa fase il Gestore provvederà a:

- a. avviare le analisi specifiche in modo autonomo o incaricando, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni;
- b. concordare con il management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- c. richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;

Chiusura dell'approfondimento

Alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione della Direzione del Personale, del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, a seconda dell'oggetto della segnalazione, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;

Tale fase dovrà avere una durata non superiore ai **90 giorni**, salvo eccezioni legate alla necessità di effettuare ulteriori approfondimenti.

TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

A tutela del segnalante, la legge prevede:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'introduzione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- la possibilità per il segnalante o l'organizzazione sindacale di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;

ANEMOS S.p.A. - società unipersonale - via Europa, 4 - 35010 San Giorgio delle Pertiche (PD)
Tel. +39 049 5747999 r.a. Fax +39 049 5747726 - Codice fiscale, Partita Iva e n. iscrizione Registro delle Imprese di Padova IT 02420880284 - R.E.A. 228180 della C.C.I.A.A. di Padova - Capitale sociale € 485.400 i.v. - internet: www.anemospa.it - email: sales@anemospa.it



ANEMOS S.p.A.

INDUSTRIE SCAFFALATURE METALLICHE
SISTEMI AUTOMATICI DI MAGAZZINAGGIO

– la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;

– l'onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

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

TUTELA DEL SEGNALATO

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento nel rispetto della legge.

REPORT PERIODICO E REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI

Almeno con cadenza trimestrale il Gestore delle segnalazioni fornisce un report riepilogativo delle segnalazioni pervenute.

Tale report contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

Si occuperà anche della tenuta del Registro con le segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento e riportandone lo stato di avanzamento dei lavori delle segnalazioni ricevute.