PROTOCOLLO 231 PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI, VIOLAZIONI E IRREGOLARITÀ E TUTELA DEL SEGNALANTE (c.d. WHISTLEBLOWING)

Servizi coinvolti:	• Amministratore Unico • Dipendenti • Consulenti • Collaboratori • Azionisti
Approvata da	Amministratore Unico

Revisione

n.	Data decorrenza	Oggetto	Rivista da:
0	4 novembre 2024	Prima versione del documento	Amministratore Unico
1	[•]2026	Seconda versione del documento	Amministratore Unico

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.

INDICE

1. Premessa 3
2. Definizioni 3
3. Oggetto della Segnalazione 6
4. Contenuto della Segnalazione 7
5. Canale di Segnalazione 7
6. Gestione della Segnalazione. 8
7. Tutela del Segnalante 8
8. Responsabilità del Segnalante 9

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.

1. Premessa

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ha attuato la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la protezione dei "whistleblowers" e cioè delle persone che segnalano 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 siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni nei confronti dei segnalanti.

In ottemperanza al dettame normativo, la presente procedura si applica anche alle segnalazioni che riguardano la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di Reati o comunque di condotte non in linea con i Protocolli previsti dal Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni 231/2001.

2. Definizioni

In conformità a quanto definito nel documento descrittivo del Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 nel presente documento e nelle relative appendici ed allegati, nonché della normativa sopra richiamata, le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- "***Attività a rischio di reato***": il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- **"*CCNL*"**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici Industria.

- "***Codice Etico***": il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- "***D. Lgs. 231/2001***" o "***Decreto***": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- "***Destinatari***": Organi societari, Dipendenti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Azionisti della Società e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli preventivi.
- "***Dipendenti***": tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (sia esso di natura dirigenziale e non).
- "***Facilitatore***": persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo.
- "***Linee Guida*":** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- ""***Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001***" o "***Modello***": il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.

- "***Organi Sociali***": l'Amministratore Unico e/o il Collegio Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.
- "***Organismo di Vigilanza***" od "***OdV***": l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- "***Personale***": tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "*stagisti*", i tirocinanti, gli apprendisti ed i liberi professionisti che svolgano una attività in favore della Società.
- "***Personale Apicale***": i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, l'Amministrator Unico e gli eventuali institori e procuratori della Società.
- "***Personale sottoposto ad altrui direzione***": i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- "***Pubblica Amministrazione***" o "***P.A.***": Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
  - lo Stato (o Amministrazione Statale);
  - gli Enti Pubblici; si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. E' caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade SpA, AEM Milano, ecc.

- Pubblico Ufficiale: colui che esercita "una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". Agli effetti della legge penale "è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi" (art.357 c.p.);
- Incaricato di Pubblico Servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale" (art. 358 c.p.). Si rappresenta che "a qualunque titolo" deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio "di fatto"). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

- "***Protocollo***": la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- "***Reati***" o il "***Reato***": l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro), nonché ogni altra fattispecie di reato oggetto di segnalazione ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.
- ***"Segnalante***": la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo con la Società, sia con rapporto di lavoro dipendente che autonomo, inclusi i tirocinanti, consulenti, Azionisti, soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.
- "***Sistema Disciplinare***": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedimentali e comportamentali previste dal Modello;
- "***Società***": Laboratorio Elettrofisico Engineering s.r.l. o LEE

3. Oggetto della Segnalazione

Sono considerate rilevanti le circostanze di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie mansioni, che riguardano:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 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;
- i comportamenti implicanti rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e/o della Società.

Sono oggetto di Segnalazione tutte le situazioni in cui, nell'ambito dell'attività lavorativa, si riscontri un abuso di potere che abbia come scopo l'ottenimento di vantaggi privati da parte di un soggetto nello svolgimento delle funzioni connesse al ruolo da esso svolto all'interno della Società.
La Segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate, che a prescindere dalla eventuale loro rilevanza penale mettano in evidenza un malfunzionamento della Società a causa dell'uso delle funzioni attribuite per uno scopo illecito, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.
Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.
Va sottolineato che il presente Protocollo e le Segnalazioni non si applicano a lamentele, rivendicazioni o istanze di carattere personale del Segnalante o ai suoi rapporti con il superiore

gerarchico o con colleghi, relativamente alle quali situazioni occorre fare riferimento alla disciplina del rapporto di lavoro.

4. Contenuto della Segnalazione

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tale scopo la Segnalazione deve contenere:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- 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;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5. Canale di Segnalazione

La Società mette a disposizione del Segnalante un applicativo software accessibile attraverso la rete Internet, disponibile al link https://laboratorioelettrofisico.bizneohr.com/whistleblowing-channel

L'applicativo software garantisce mediante un sistema di crittografia l'assoluta riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in quanto accessibili esclusivamente al soggetto Responsabile della gestione delle Segnalazioni, individuato nell'Organismo di Vigilanza.

Dopo l'accesso alla piattaforma software, il Segnalante sarà guidato nella compilazione della Segnalazione con domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la Segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.).
Nella compilazione della Segnalazione sarà chiesto al Segnalante se intende o meno fornire la propria identità. In ogni caso il Segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento sempre attraverso la piattaforma dedicata.
Nel momento dell'invio della Segnalazione sarà rilasciato al Segnalante un codice identificativo univoco. Questo numero, conosciuto solamente dal Segnalante, servirà al Segnalante per accedere tramite il software alla propria Segnalazione, per monitorarne lo stato di avanzamento, inserire ulteriori elementi per circostanziare la Segnalazione, rispondere ad eventuali domande di approfondimento.
La Segnalazione potrà avvenire anche verbalmente, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto con il Responsabile della gestione delle Segnalazioni che dovrà essere fissato entro un termine ragionevole.

Qualora la Segnalazione riguardi il titolare della funzione di Responsabile della Gestione della Segnalazione (Organismo di Vigilanza), la Segnalazione andrà inviata a mezzo posta raccomandata con avviso di ricevimento all'Amministratore Unico.

La Segnalazione può essere fatta: (i) quando il rapporto lavorativo/di collaborazione è in corso; (ii) durante il periodo di prova; (iii) 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; (iv) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

6. Gestione della Segnalazione.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze esposte nella Segnalazione sono affidate al Responsabile della gestione delle Segnalazioni, individuato nell'Organismo di Vigilanza, che vi

provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal fine, il Responsabile della gestione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni alla Società.

Poiché il Responsabile della gestione delle Segnalazioni coincide con l'Organismo di Vigilanza, la valutazione della rilevanza della Segnalazione ai fini del D.Lgs. 231/2001 e l'adozione delle conseguenti iniziative sono svolte direttamente dall'OdV nell'ambito delle proprie funzioni.

Il Responsabile della gestione della Segnalazione, attraverso il sistema implementato:

a) rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
b) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante potendo richiedere, se necessario, integrazioni;
c) dà seguito alle Segnalazioni ricevute;
d) fornisce riscontro alla Segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento terna o, in mancanza di avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento.
e) comunica al Segnalante l'esito finale della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi e/o coinvolga il Responsabile della gestione delle Segnalazioni, lo stesso dovrà senza indugio darne informazione all'Amministratore Unico, che assume le iniziative di competenza garantendo le medesime tutele previste dalla presente procedura.

7. Tutele del Segnalante

A) Obblighi di riservatezza

L'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione, 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 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).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e alla persona oggetto della Segnalazione solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione 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 Segnalante

Nei confronti del Segnalante che in buona fede effettua una Segnalazione ai sensi del presente Protocollo, quindi ritenendo al momento della Segnalazione che le informazioni su quanto segnalato siano vere, 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 Segnalazione.

Sono inoltre previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante.

C) Facilitatore

Le su riportate tutele si applicano anche all'eventuale Facilitatore.

8. Responsabilità del Segnalante

Il presente Protocollo lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e del codice civile, come per Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Sono altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Protocollo, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione o allo scopo di danneggiare la Società, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente Protocollo.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.

In tali casi, pertanto, la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla legge, potrebbero non essere garantite, poiché tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante.

La Società potrà intraprendere le iniziative che riterrà opportune in ogni competente sede giudiziaria.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.