

AZIENDE DEL GRUPPO CHE APPLICA LA PROCEDURA

HIGECO HIGECO MORE HIGECO GROUP HIGECO ENERGY

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WISTHLEBLOWING POLICY)

SOMMARIO

1)	SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA.....	1
2)	DEFINIZIONI	1
3)	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	2
4)	IL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	2
5)	RISERVATEZZA	3
6)	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	3
7)	TUTELA DEL SEGNALANTE	3
8)	TUTELA DEL SEGNALATO	4
9)	LA SEGNALAZIONE ESTERNA	4
10)	LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	4
11)	LE SANZIONI.....	4
12)	INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE.....	4

1) SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Il *whistleblowing* costituisce lo strumento con il quale viene segnalata una violazione, ovvero un illecito commesso da soggetti appartenenti ad una certa organizzazione.

Lo scopo del *whistleblowing* è quello di permettere all'ente di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio ovvero di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

Con la presente procedura vengono identificate le modalità con le quali potrà essere eseguita l'eventuale segnalazione, tenendo conto in particolare che lo scopo del servizio è quello di:

- a) garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, nonché il divieto di ritorsione nel rapporto di lavoro;
- b) fornire al segnalante chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, al contenuto, al destinatario e alle modalità di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela previste dalla legge;
- c) regolamentare il processo di gestione della segnalazione da parte del destinatario della segnalazione stessa;
- d) fornire al segnalante indicazioni operative in merito alle condizioni per effettuare una segnalazione esterna.

2) DEFINIZIONI

- **CdA:** Consiglio di Amministrazione.
- **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.
- **Consulenti:** soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'ente in forza di un rapporto contrattuale.
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali attraverso le quali una persona acquisisce informazioni sulle violazioni nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.
- **Divulgazione pubblica:** attività con la quale si rende di pubblico dominio l'informazione sulle violazioni tramite la stampa ovvero tramite mezzi elettronici ovvero, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero indeterminato di persone.
- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, collegato a quest'ultimo da un legame lavorativo.
- **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale avente ad oggetto una violazione.
- **Segnalazione anonima:** segnalazione priva delle generalità del segnalante, che non sia altrimenti individuabile.
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulla violazione, presentata tramite il canale di segnalazione adottato.
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, sulla violazione, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulla violazione acquisita nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Segnalato:** qualsiasi soggetto a cui sono riferiti o riferibili i fatti oggetto di una segnalazione.

- **Ritorsioni:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

3) GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

I segnalanti.

I soggetti che possono effettuare la segnalazione sono:

- 1) i lavoratori subordinati;
- 2) i lavoratori autonomi ed i collaboratori;
- 3) i lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano beni in favore di terzi;
- 4) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- 5) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società;
- 6) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano state esercitate in via di mero fatto;

restando inteso che la segnalazione può essere inoltrata:

- in costanza del rapporto giuridico;
- se il rapporto giuridico non è iniziato (quindi anche dai candidati);
- durante il periodo di prova;
- dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite in corso di rapporto.

Il contenuto della segnalazione.

Il contenuto della segnalazione non è sottoposto a rigida previsione, ma è opportuno che la stessa sia munita dei seguenti presupposti:

- generalità del soggetto che esegue la segnalazione (ancorché sia ammessa anche la segnalazione anonima);
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo, sempre ove conosciute, ove sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità ovvero le indicazioni che consentano di identificare il soggetto (ovvero i soggetti) che ha (hanno) realizzato i fatti segnalati;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza della segnalazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

4) IL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni possono essere veicolate:

1. in forma scritta, in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente ad un documento di identità e, nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta all'esterno della quale dovrà essere riportata la dicitura **"RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE"**, da far pervenire tramite raccomandata a.r. ALL'ATTENZIONE DEL RESPONSABILE RISORSE UMANE (ANNA MARCHISO), c/o gli uffici di VIALE TOSCANA 13B – 21036 - MILANO
2. in forma orale, mediante colloquio da richiedere AL RESPONSABILE RISORSE UMANE (ANNA MARCHISO), c/o gli uffici di VIALE TOSCANA 13B – 21036 – MILANO o di VIA GUGLIELMO MARCONI, 19 - 32035 – SANTA GIUSTINA (BL)

Entrambe tali modalità dovranno garantire l'integrità e l'inviolabilità del contenuto, consentendo l'accesso al solo gestore della segnalazione.

In ogni caso resta inteso che eventuali incontri diretti fra gestore e segnalante dovranno svolgersi fuori dai locali aziendali.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata, in virtù del disposto di cui all'art. 4-2 del Decreto Legislativo nr. 24 del 2023, ALLA RESPONSABILE RISORSE UMANE (ANNA MARCHISO), soggetto interno, specificamente formato, che sarà tenuto al rispetto delle seguenti fasi della procedura:

- a) ricezione e protocollazione della segnalazione e valutazione preliminare della segnalazione;
- b) verbalizzazione del colloquio (ove applicabile), per mezzo del modulo dedicato HG-WH-MOD-01-E00-R00_Verbalizzazione_Colloquio
- c) fase istruttoria;
- d) fase di comunicazione dell'esito dell'istruttoria.

A) Fase di ricezione e di valutazione preliminare della segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, il gestore deve fornire immediata conferma al segnalante nel termine di sette giorni lavorativi, procedendo poi ad una valutazione preliminare sull'ammissibilità della segnalazione ricevuta, restando inteso che, in ogni caso, il gestore deve dare riscontro al segnalante anche in ipotesi di inammissibilità della stessa.

B) Fase istruttoria

In ipotesi di ammissibilità della segnalazione, il gestore della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate, avvalendosi, ove necessario, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, le quali, nel garantire la loro massima collaborazione, sono tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità alle quali è tenuto il gestore della segnalazione.

In capo al gestore della segnalazione grava l'obbligo di assoluta riservatezza sull'identità del segnalante.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica è valutata di volta in volta scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentali, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerca su *data base* pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, ovvero, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore della segnalazione fornisce riscontro al segnalante.

C) Fase di comunicazione dell'esito dell'istruttoria

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti infondata, si procederà all'archiviazione con comunicazione al segnalante, da parte del gestore, del relativo esito.

In relazione alle segnalazioni che siano ritenute fondate, il gestore della segnalazione formula le raccomandazioni ritenute opportune, ivi compresa l'indicazione di eventuali provvedimenti disciplinari, ovvero l'identificazione di eventuali misure di protezione ritenute necessarie e la proposta di azioni volte a colmare eventuali limiti organizzativi o di controllo.

Gli esiti delle proprie verifiche sono comunicati dal gestore della segnalazione alla società per le eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della società.

Resta ferma la possibilità per il segnalante di richiedere un incontro diretto al professionista chiamato a gestire la segnalazione, il quale dovrà garantire lo svolgimento dello stesso entro il termine di giorni 15 (quindici) presso il luogo che sarà nell'occasione individuato, allorquando si procederà con la registrazione del colloquio attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

5) RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza l'espresso consenso del segnalante, a persona diversa da quella del gestore della segnalazione.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art.329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e al conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso dalla persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

6) TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali viene eseguito a norma del Regolamento (UE) 216/679 e del Decreto Legislativo nr. 196 del 2003; in particolare, i dati personali sono raccolti dal gestore unicamente per il tempo necessario per la gestione e la finalizzazione della segnalazione, e comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

7) TUTELA DEL SEGNALENTE

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, ovvero sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in conseguenza della propria segnalazione.

Costituiscono misure ritorsive e-o discriminatorie non soltanto gli atti e i provvedimenti, ma ogni comportamento od omissione posti in essere nei confronti del segnalante, volti a limitare e-o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in modo da svelare un intento vessatorio tale da peggiorare la situazione lavorativa.

Si precisa che, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi e-o discriminatori nei confronti del segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione e l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla stessa è a carico di colui che li ha posti in essere.

Le previste misure di protezione sono riconosciute, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale" anche nei confronti dei facilitatori, ovvero di coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata, nonché nei confronti delle presone del medesimo contesto lavorativo del segnalante.

8) TUTELA DEL SEGNALATO

Il soggetto che effettui delle segnalazioni vietate, in particolare segnalazioni che risultino mendaci, diffamatorie, calunniose, con l'unico scopo di danneggiare il segnalato, è consapevole che le misure di protezione descritte non possono trovare applicazione in suo favore.

Inoltre, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, deve essere erogata al segnalante apposita sanzione disciplinare.

9) LA SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può attivare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interno non sia stato allestito ovvero, se anche allestito, non sia conforme a quanto previsto dal decreto;
- b) il segnalante abbia già attivato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- c) il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, ove provvedesse con una segnalazione interna, alla stessa sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potesse determinare il rischio di ritorsione;
- d) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In ottemperanza all'art. 7 del Decreto, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha attivato un apposito canale di segnalazione esterna, mentre tutte le informazioni e le istruzioni in merito sono reperibili sul sito di ANAC.

10) LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può attivare una divulgazione pubblica solo se, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante abbia previamente eseguito una segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna senza che sia stato riscontro nei termini previsti dal decreto in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante abbia 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 vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

11) LE SANZIONI

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- il segnalante che provveda a comunicare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede";
- il soggetto aziendale che abbia adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante;
- i soggetti che ostacolano o tentino di ostacolare le segnalazioni;
- i soggetti che non garantiscano i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante;
- il segnalato che, a seguito delle risultanze dell'indagine svolta dal gestore, sia risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

12) INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

HIGECO MORE srl provvederà ad intraprendere iniziative di formazione a tutto il personale sulle finalità dell'istituto e sul suo utilizzo, sui relativi diritti e obblighi, nonché sulle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo.

BELLUNO, lì

09/02/2026

UN AMMINISTRATORE

Ing. Fulvio Ferrari