

## **PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING**

- 1. Contesto di riferimento**
- 2. Introduzione al Whistleblowing**
- 3. Oggetto**
- 4. Obiettivi**
- 5. Dipartimenti e soggetti coinvolti**
- 6. Descrizione della procedura**
  - 6.1 Oggetto e requisiti della segnalazione**
- 7. Gestione delle segnalazioni**
  - 7.1 Protocollo e custodia**
  - 7.2 Istruttoria**
  - 7.3 Istruttoria e comunicazione dell'esito**
  - 7.4 Archiviazione**
- 8. La tutela del segnalante**
  - 8.1 La tutela della riservatezza del segnalante**
  - 8.2 Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante**
- 9. Infrazione della procedura**

## **1. Contesto di riferimento**

Il Legislatore ha approvato il D.Lgs. 24/2023 (c.d. “Legge sul Whistleblowing”) il quale ha definito, inter alia:

- Gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall’art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- Gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- La necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché’ del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- La necessità di sentire sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all’articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- Le condizioni per l’effettuazione di una segnalazione esterna;
- Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- La necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell’articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell’art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

## **2. Introduzione al Whistleblowing**

Il “Whistleblowing” è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all’azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

La Società sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare 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.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- I soggetti che possono attivare una segnalazione;
- Gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- Le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- Il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- La garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;



**Knott S.p.A.**

Via Garganelli, 18 - 40065 Pian di Macina - Pianoro (BO)

Tel. 051/6516445 ; Fax 051/6516336 – 051/6516539

E-Mail [info@knott.it](mailto:info@knott.it) ; Internet [www.knott.it](http://www.knott.it)

P.IVA : IT00573371200 ; Reg. Imp. / C.F. 02367900376

R.E.A. 273217 - Bo ; Capitale Sociale : € 312.000 I.V.

- Il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

### **3. Oggetto**

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dalla Legge sul Whistleblowing, tra cui:

- a) Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- c) Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

### **4. Obiettivi**

Scopo del presente documento, è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della Società.

### **5. Dipartimenti e soggetti coinvolti**

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Direzione Generale;
  - Direzione Risorse Umane;
  - Direzione Amministrativa;
  - Direzione Commerciale;
  - Direzione Produzione;
  - Direzione Acquisti;
  - Information Technology
-

## **6. Descrizione della procedura**

### **6.1 Oggetto e requisiti della segnalazione**

La presente procedura individua le modalità per trasmettere al gestore del canale di segnalazione in qualità di soggetto esterno appositamente incaricato le segnalazioni riguardanti condotte che possano configurare la possibile commissione di illeciti rilevanti.

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali:

- Attraverso l'Add-On My Whistleblowing al software My Governance, quale canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa.
- Qualsiasi parte interessata, interna (dipendenti, collaboratori, ecc.) o esterna (clienti, fornitori, altre parti interessate) può accedere al sistema indipendente di segnalazione registrandosi al portale [mygovernance.it](https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Knott) cliccando il seguente link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Knott>
- Una volta effettuata la registrazione e ricevuta la e-mail contenente le Credenziali Univoche, si può accedere al link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/Login> con le proprie credenziali. Da qui si può eseguire anonimamente la compilazione guidata della segnalazione.

La segnalazione deve riferirsi a inadempimenti normativi o regolamentari, ivi inclusi il Codice Etico e le procedure interne, o leggi e regolamenti; pertanto, le segnalazioni che abbiano ad oggetto doglianze, richieste personali o, più in generale, circostanze non rilevanti ai fini di cui sopra, potrebbero non essere tenute in considerazione.

Le segnalazioni devono essere rese in buona fede, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, anche al fine di non disperdere l'efficacia dello strumento messo a Vostra disposizione. Chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino successivamente infondate potrà essere soggetto alle sanzioni disciplinari.

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. Le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. Gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. L'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

## **Knott S.p.A.**

Via Garganelli, 18 - 40065 Pian di Macina - Pianoro (BO)

Tel. 051/6516445 ; Fax 051/6516336 – 051/6516539

E-Mail [info@knott.it](mailto:info@knott.it) ; Internet [www.knott.it](http://www.knott.it)

P.IVA : IT00573371200 ; Reg. Imp. / C.F. 02367900376

R.E.A. 273217 - Bo ; Capitale Sociale : € 312.000 I.V.

- vi. Ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

## **7. Gestione delle segnalazioni**

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- Protocollazione e custodia (7.1);
- Istruttoria (7.2);
- Investigazione e comunicazione dell'esito (7.3);
- Archiviazione (7.4).

### **7.1 Protocollazione e custodia**

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Non è prevista, per motivi di riservatezza che non sarebbe sufficientemente garantita, una segnalazione per via cartacea

### **7.2 Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine il gestore del canale di segnalazione in qualità di soggetto esterno appositamente incaricato dovrà valutare i contenuti effettuando un primo screening e:

- Laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- Laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- In caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

### **7.3 Istruttoria e comunicazione dell'esito**

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il gestore del canale di segnalazione in qualità di soggetto esterno appositamente incaricato.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

## **Knott S.p.A.**

Via Garganelli, 18 - 40065 Pian di Macina - Pianoro (BO)

Tel. 051/6516445 ; Fax 051/6516336 – 051/6516539

E-Mail [info@knott.it](mailto:info@knott.it) ; Internet [www.knott.it](http://www.knott.it)

P.IVA : IT00573371200 ; Reg. Imp. / C.F. 02367900376

R.E.A. 273217 - Bo ; Capitale Sociale : € 312.000 I.V.

- I fatti accertati;
- Le evidenze raccolte;
- Le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'OdV procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il gestore del canale di segnalazione in qualità di soggetto esterno appositamente incaricato attiva i responsabili aziendali (HR o eventualmente il Consiglio di Amministrazione Legal & Compliance) per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione HR per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

### **7.4 Archiviazione**

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati solo in formato digitale, tramite il Software su piattaforma esterna all'azienda e gestita dalla società MYGO, incaricata al trattamento e conservazione dei dati.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 10 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

## **8. La tutela del segnalante**

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a) La tutela della riservatezza del segnalante;
- b) Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

### **8.1 La tutela della riservatezza del segnalante**

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante, in quanto solo il gestore del canale di segnalazione in qualità di soggetto esterno appositamente incaricato può accedere alla segnalazione.

Non sono previste segnalazioni effettuate tramite altre modalità.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- Se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- Se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
  - Il consenso del soggetto segnalante;
  - La comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

### **8.2 Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante**



## **Knott S.p.A.**

Via Garganelli, 18 - 40065 Pian di Macina - Pianoro (BO)

Tel. 051/6516445 ; Fax 051/6516336 – 051/6516539

E-Mail [info@knott.it](mailto:info@knott.it) ; Internet [www.knott.it](http://www.knott.it)

P.IVA : IT00573371200 ; Reg. Imp. / C.F. 02367900376

R.E.A. 273217 - Bo ; Capitale Sociale : € 312.000 I.V.

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al gestore del canale di segnalazione in qualità di soggetto esterno appositamente incaricato o in alternativa direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società - qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

### **9. Infrazione della procedura**

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.