
SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING

Istruzioni e FAQ relative all'invio di segnalazioni





| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| ▪ Come posso effettuare una segnalazione? | 3 |
| ▪ Il contesto Whistleblowing è riservato ai soli dipendenti di PROGER S.p.A? | 4 |
| ▪ Nella pagina Web di Proger S.p.A, all'interno della sezione "Segnalazioni e whistleblowing" vedo tre contesti diversi: "Whistleblowing", "Etica e Inclusione" e "Segnalazioni". Quali sono le differenze? | 4 |
| ▪ Cosa posso segnalare all'interno dei diversi contesti?..... | 5 |
| ▪ Cosa non posso segnalare? | 5 |
| ▪ Cosa succede se per errore ho inviato una segnalazione ad un contesto diverso da quello voluto? E come mi devo comportare?..... | 5 |
| ▪ Chi gestisce la mia segnalazione? | 6 |
| ▪ Come posso essere sicuro che la mia identità non sarà rivelata? | 6 |
| ▪ Come posso sapere se la mia segnalazione è stata presa in carico? | 6 |
| ▪ Dopo aver effettuato una segnalazione sono entrato a conoscenza di nuovi elementi. Come posso integrare o modificare la mia segnalazione? | 6 |
| ▪ Se la segnalazione è ritenuta rilevante, cosa succede? | 7 |
| ▪ Se la segnalazione è ritenuta non rilevante, cosa succede? | 7 |
| ▪ Chi decide eventuali provvedimenti disciplinari / legali? | 7 |
| ▪ Come è garantita la trasparenza del processo di gestione della segnalazione whistleblowing?..... | 7 |
| ▪ Da chi sono eseguite le indagini derivanti dalle segnalazioni? | 7 |
| ▪ Posso effettuare segnalazioni anonime?..... | 6 |
| ▪ Se la segnalazione è infondata e diffamatoria, cosa succede? | 8 |



Come posso effettuare una segnalazione?

→ Per segnalazioni all'O.d.V relative al **Codice Etico e D.LGS 231/01**:

- ↻ **Whistleblowing:** Tramite apposito “Modello per la segnalazione interna di condotte illecite (cd. whistleblowing)” (vedi allegato A)
 - PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate:
 - ✓ in forma cartacea, all'indirizzo PROGER S.p.A., San Giovanni Teatino (CH) all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza;
 - ✓ allegando il modulo all'e-mail inviata all'indirizzo dell'O.d.V.: odv.proger@pec.it

→ Per le segnalazioni relative alla **Responsabilità sociale** e in generale di natura **Etica**

- ↻ **Etica e Inclusione:** Tramite il “Modulo Segnalazioni Natura Etica” (vedi allegato B)
 - A MANO: consegnando il modulo ad un membro del SPT (preferibilmente al RLSA o RFL) personalmente o tramite diretto responsabile;
 - PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate:
 - ✓ Mediante posta ordinaria (o posta aziendale interna) all'indirizzo PROGER S.p.A, Via Valadier, 42, 00193 Roma, scrivendo sulla busta chiusa "RISERVATO-SEGNALAZIONI SA8000", o espressione analoga e indirizzandola "all'attenzione dell'SPT;
 - ✓ Indirizzo mail: SPTeam@proger.it
 - COMUNICAZIONI VERBALI: Segnalazioni verbali (anche telefoniche) al SPT di Proger e in particolare al RLSA 8000 (Rappresentante dei Lavoratori per SA 8000) o al RFL - Referente dei lavoratori di Sede (SA8000)
 - Per segnalazioni all'Ente certificatore o enti internazionali SAI e SAAS relative alla norma SA8000®, nel caso *ritenete di non essere stati adeguatamente tutelati*
 - ✓ Ente DNV GL BUSINESS ASSURANCE ITALIA S.r.l: feedback.italia@dnvgl.com
 - ✓ SAI Social Accountability International: Sa8000@sa-int.org
 - ✓ SAAS, Social Accountability Accreditation Services : saas@saasaccreditation.org

→ Per la segnalazione di **comportamenti inappropriati** o di **tematiche operative**

- ↻ **Segnalazioni:** Tramite il “Modulo Segnalazioni HR” (vedi allegato C)
 - A MANO: consegnando il modulo ad un membro dell'Ufficio HR;
 - PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate:
 - ✓ Mediante posta ordinaria (o posta aziendale interna) all'indirizzo PROGER S.p.A, Via Valadier, 42, 00193 Roma, scrivendo sulla busta chiusa "RISERVATO-SEGNALAZIONI HR", o espressione analoga e indirizzandola "all'attenzione dell'Ufficio HR;
 - ✓ Indirizzo mail: hr.comunicazioni@proger.it ;
 - COMUNICAZIONI VERBALI: Segnalazioni verbali (anche telefoniche) all'ufficio HR



Il contesto Whistleblowing è riservato ai soli dipendenti di PROGER S.p.A?

No, la segnalazione può essere effettuata da chiunque venga a conoscenza di violazioni delle normative vigenti o dell'organizzazione interna (Modello 231, Codice Etico e delle procedure operative) messe in atto, o anche solo tentate, da parte di un dipendente/collaboratore di PROGER S.p.A.

Nella pagina Web di Proger S.p.A, all'interno della sezione "Segnalazioni e whistleblowing" vedo tre contesti diversi: "Whistleblowing", "Etica e Inclusione" e "Segnalazioni". Quali sono le differenze?

| | Whistleblowing | Etica e Inclusione | Segnalazioni |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | il canale whistleblowing nasce per garantire la massima riservatezza a chi vuole segnalare illeciti o comportamenti gravi | il canale Etica e Inclusione accoglie segnalazioni relative a comportamenti contrari ai principi di responsabilità sociale e comportamenti contrari ai principi di trattamento equo e inclusivo dei lavoratori (campo di applicazione dei Sistemi Certificati secondo lo standard SA8000) | il canale segnalazioni è pensato per la segnalazione di comportamenti inappropriati o di tematiche operative |
| Ricevente | Organismo di Vigilanza (OdV) (solo componente esterno delegato) | Social Performance Tea (SPT) | Ufficio HR |
| Ricevente Esterno | Si | No | No |
| Anonimato possibile | Si | Si | No |
| Elementi Segnalabili | Qualsiasi illecito (commesso o anche solo tentato), comportamenti o omissioni gravi, contrari alle norme e ai regolamenti aziendali | Lavoro infantile, Lavoro forzato od obbligato, Salute e Sicurezza, Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva, Discriminazione, Molestia, Abuso, Condotta violenta, Pratiche disciplinari, Orario di Lavoro, Retribuzione | Comportamenti inappropriati e tematiche operative |
| Garanzia Riservatezza | Massima | Si | Si |



Cosa posso segnalare all'interno dei diversi contesti?

- **Whistleblowing:** con questo canale possono essere segnalate violazioni (anche solo sospette o tentate) delle normative vigenti o dell'organizzazione interna da parte di dipendenti o collaboratori di Proger S.p.A. Quindi qualsiasi illecito (commesso o anche solo tentato), comportamenti o omissioni **gravi**, contrari alle norme e ai regolamenti aziendali, al **Codice Etico** e al **modello organizzativo 231** di Proger.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, possono essere segnalati: frodi, atti di corruzione/concussione, dazioni/appropriazioni indebite, violazioni della normativa in materia di sicurezza, violazioni della normativa in materia ambientale, assunzioni non trasparenti, illeciti contabili, false dichiarazioni, etc.

- **Etica e Inclusione:** con questo canale possono essere inoltrate segnalazioni relative a comportamenti contrari ai principi di **responsabilità sociale** e comportamenti contrari ai principi di trattamento equo e inclusivo dei lavoratori. Ossia relativamente a:

- Lavoro infantile
- Lavoro forzato od obbligato
- Salute e Sicurezza
- Discriminazione
- Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva
- Molestia
- Abuso
- Condotta violenta
- Pratiche disciplinari
- Orario di Lavoro
- Retribuzione

- **Segnalazioni:** con questo canale possono essere segnalati comportamenti inappropriati, ossia tutti quei comportamenti che, pur non configurando un illecito e/o una violazione dei regolamenti interni, risultano offensivi e non adeguati agli standard morali dell'azienda. Il contesto "Segnalazioni" può essere utilizzato anche per la segnalazione di tematiche operative, ossia di suggerimenti, idee, osservazioni, etc. finalizzate al miglioramento dei processi aziendali.

Cosa non posso segnalare?

La procedura prevede che ogni segnalazione sia opportunamente gestita, indipendentemente dal contenuto.

Si sottolinea, tuttavia, che non sono tollerati abusi del canale né utilizzi a fini palesemente diffamatori: qualora nella segnalazione si ravvisi una finalità diffamatoria o comunque illecita, Proger S.p.A. si riserva la facoltà di intraprendere azioni disciplinari e/o legali contro il segnalante.

In tali situazioni Proger può non garantire il diritto alla riservatezza da parte del segnalante.

Cosa succede se per errore ho inviato una segnalazione ad un contesto diverso da quello voluto? E come mi devo comportare?

Tutti i riceventi sono vincolati a doveri di riservatezza connessi al ruolo ricoperto ovvero al rapporto con Proger S.p.A. (componente esterno OdV). Di conseguenza l'invio di una segnalazione a contesto diverso da quello voluto non ha riflessi sulla tutela della riservatezza del segnalante. Si sottolinea che la riservatezza della segnalazione è garantita in ogni caso e per tutti e tre i contesti.

- **La segnalazione è erroneamente inviata al canale whistleblowing:** in tal caso, l'OdV se ritiene non rilevante ai fini del Modello di Organizzazione adottato dall'azienda ai sensi del D.Lgs. 231/01, archiviata la segnalazione, senza trasmissione ad alcuna funzione aziendale, al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante, che è garanzia dello specifico canale. In questo caso si suggerisce di reinserire la segnalazione nel contesto corretto, così che possa essere debitamente presa in carico.



- **La segnalazione è erroneamente inviata ad un contesto diverso rispetto al canale whistleblowing** (dove sarebbe stato invece corretto indirizzarla): in tal caso il ricevente, appurata la rilevanza ai fini del Modello di Organizzazione (D.Lgs. 231/01) inoltrerà la stessa all'OdV. Restano intatte le garanzie in termini di riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione.

Posso effettuare segnalazioni anonime?

Sì, purché le stesse siano adeguatamente circostanziate.

Le segnalazioni anonime sono gestite secondo le stesse modalità e gli stessi standard previsti per le segnalazioni non anonime. Tuttavia vista l'assenza di un riferimento del segnalante, non sarà possibile informare il segnalante circa lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

Per il solo contesto generico "Segnalazioni" è auspicabile la non trasmissione di segnalazioni anonime (comunque accettate) essendo progettato per segnalazioni di fatti a bassa rilevanza, per i quali non si ritiene sussistere un rischio di ritorsioni sul segnalante.

Chi gestisce la mia segnalazione?

- **Whistleblowing**: Ogni segnalazione whistleblowing è presa in carico esclusivamente dal Presidente dell'OdV. Il Presidente dell'OdV può delegare la gestione del canale whistleblowing ad un altro membro dell'organismo, a patto che sia esterno all'azienda. Come forma di garanzia, l'identità del segnalante (così come le informazioni che consentono di risalirvi indirettamente) sono note ad una sola persona, ossia esclusivamente al componente dell'OdV delegato alla gestione del canale.
- **Etica e Inclusione**: le segnalazioni del contesto "Etica e Inclusione" sono prese in carico esclusivamente da un responsabile del gruppo interno del Social Performance Team.
- **Segnalazioni**: le segnalazioni del contesto "Segnalazioni" sono prese in carico esclusivamente da un responsabile dell'Ufficio HR.

Come posso essere sicuro che la mia identità non sarà rivelata?

L'accesso ai diversi contesti del canale è limitato a pochi soggetti formalmente vincolati alla riservatezza dal segreto professionale.

In particolare, nel caso di segnalazioni whistleblowing, come ulteriore forma di garanzia, l'identità è nota ad una sola persona (componente OdV) esterna all'azienda e vincolata alla riservatezza dal segreto professionale.

Come posso sapere se la mia segnalazione è stata presa in carico?

Per le segnalazioni whistleblowing, il componente OdV delegato alla gestione del canale informerà il ricevente utilizzando i dati di recapito forniti; nel caso di segnalazioni anonime non sarà possibile conoscere lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

Dopo aver effettuato una segnalazione sono entrato a conoscenza di nuovi elementi. Come posso integrare o modificare la mia segnalazione?

Eventuali nuove informazioni potranno essere fornite aprendo una nuova segnalazione e inserendo eventualmente riferimenti chiari e noti della precedente segnalazione.



Se la segnalazione è ritenuta rilevante, cosa succede?

Viene aperta dal ricevente un'indagine di approfondimento, al fine di verificare la veridicità del contenuto e di identificare eventuali azioni correttive.

Nel caso di segnalazioni whistleblowing, alla conclusione delle indagini il Presidente dell'OdV relaziona puntualmente al CDA ed al Collegio Sindacale, suggerendo eventuali opportune azioni correttive.

Nel caso di segnalazioni "Etica e Inclusione", e in particolare in ambito SA8000, l'SPT risponderà al segnalante nel caso sia noto l'indirizzo mail.

Se la segnalazione è ritenuta non rilevante, cosa succede?

La segnalazione viene archiviata senza l'apertura di ulteriori indagini.

Per una completa trasparenza del processo, le segnalazioni del canale whistleblowing non rilevanti sono rendicontate al CDA e al Collegio Sindacale, riportando l'oggetto della segnalazione e le motivazioni per cui non si è proceduti con successive indagini.

Nel caso di segnalazioni "Etica e Inclusione", e in particolare in ambito SA8000, l'SPT risponderà al segnalante nel caso sia noto l'indirizzo mail.

Chi decide eventuali provvedimenti disciplinari / legali?

Eventuali provvedimenti disciplinari e/o legali nei confronti del dipendente o del collaboratore che ha commesso la violazione possono essere deliberati dal CDA.

Come è garantita la trasparenza del processo di gestione della segnalazione whistleblowing?

La trasparenza del processo è garantita mediante:

- Procedura whistleblowing conforme alla normativa applicabile;
- gestione di ogni segnalazione demandata all'OdV, organismo la cui maggioranza dei componenti è di provenienza esterna alla società;
- gestione puntuale di ogni segnalazione indipendentemente dalla rilevanza del contenuto;
- tracciabilità, per ogni segnalazione, dello stato di avanzamento;
- indagine e successiva relazione al CDA, per le segnalazioni rilevanti;
- rendicontazione regolare al CDA dei contenuti e dei motivi per cui è stato deciso di non procedere ad indagini, per le segnalazioni valutate non rilevanti.

Da chi sono eseguite le indagini derivanti dalle segnalazioni?

- **Whistleblowing:** Le indagini sono condotte dall'OdV, mediante i mezzi ed i poteri concessi all'Organismo (così come dettagliato nel MOG231 di Proger). L'OdV, in particolare, può avvalersi della consulenza di strutture interne e/o esterne dotate di specifiche competenze necessarie per la raccolta e l'analisi di informazioni. Fermo restando l'accesso limitato esclusivamente al contenuto della segnalazione resa anonima, l'eventuale ricorso a consulenze (sia interne che esterne) prevede un esplicito e tassativo richiamo alla riservatezza e al regime sanzionatorio in caso di violazione della stessa. In nessun caso sono trasmesse informazioni relative all'identità del segnalante.
- **Segnalazioni:** Le indagini sono condotte dalla Funzione HR che può avvalersi della consulenza di strutture interne e/o esterne dotate di specifiche competenze necessarie per la raccolta e l'analisi di informazioni. L'eventuale ricorso a consulenze (sia interne che esterne) prevede un accesso limitato esclusivamente al contenuto della segnalazione.



- **Etica e Inclusione:** Le indagini sono condotte dal Social Performance Team. Fermo restando che l'accesso da parte del SPT è limitato esclusivamente al contenuto della segnalazione resa anonima, si ribadisce che la nomina a componente del gruppo Social Performance Team prevede un esplicito e tassativo richiamo alla riservatezza e al regime sanzionatorio in caso di violazione della stessa.

Se la segnalazione è infondata e diffamatoria, cosa succede?

Proger S.p.A non tollera un abuso dell'istituto del whistleblowing, ossia un utilizzo di detto canale riservato per effettuare segnalazioni con un evidente carattere diffamatorio e opportunistico.

Qualora nella segnalazione si ravvisi una finalità palesemente diffamatoria o comunque illecita, Proger si riserva la facoltà di intraprendere azioni disciplinari e/o legali contro il segnalante.

In tali situazioni Proger S.p.A. può non garantire il diritto alla riservatezza da parte del segnalante.



ALLEGATI: MODULI DI SEGNALAZIONE

- Allegato A: “Modello per la segnalazione interna di condotte illecite (cd. whistleblowing)”
- Allegato B: “Modulo Segnalazioni Natura Etica”
- Allegato C: “Modulo Segnalazioni HR”