PROCEDURA WHISTLEBLOWING

(Gruppo Trub)

Sommario

1. OBIETTIVO 3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI 3
3. A CHI SI RIVOLGE LA PROCEDURA? SEGNALANTI E SEGNALATI 4
4. QUALI ILLECITI O IRREGOLARITA' SI POSSONO SEGNALARE? 4
5. A CHI SEGNALARE? CANALI DI SEGNALAZIONE & RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE 5
6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 6
7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, REPORTISTICA E ARCHIVIAZIONE 6
8. PROTEZIONE DEI SEGNALANTI E SEGNALATI & REGIME SANZIONATORIO 8
9. INFORMATIVA PRIVACY 9
10. FORM DI SEGNALAZIONE 11

1. OBIETTIVO

Il Gruppo Trub ritiene che operare in modo corretto ed etico non solo sia un dovere ma rappresenti un'opportunità di sviluppo degli affari, per questo le società Trub S.p.A, Elmec Informatica S.p.A, Elmec S.p.A e Elmec Solar Srl hanno adottato e mantengono aggiornato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 nonché tutte le società del Gruppo Trub hanno adottato un Codice Etico.

In ottemperanza a quanto previsto dalla L. 179/17 che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/01, l'intero Gruppo Trub, quindi, promuove ed incentiva l'effettuazione di segnalazioni di illeciti e di irregolarità (come di seguito definite).

Pertanto, con la presente procedura, il Gruppo Trub intende dettare le regole per la gestione ed il trattamento di tali segnalazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l'analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche.

La presente procedura detta anche le misure poste a tutela dei segnalanti.

In ogni caso, fatte salve le situazioni di frode, sono escluse dalla presente procedura le anomalie operative che dovessero essere individuate dalle strutture aziendali nell'ambito dei controlli interni previsti e segnalate al responsabile di funzione.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

L'art. 2 della L. 179/17, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, titolata "*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*" mira a incentivare la collaborazione dei cittadini per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi o, comunque, illeciti nella condizione degli affari.

La norma, che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/01, stabilisce che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedano:

a) Uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett a) e b) del D.Lgs. 231/01 di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del decreto, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

b) Almeno un canale alternativo di segnalazione idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante;

c) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) L'applicazione del sistema disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La presente procedura è stata redatta ispirandosi, oltre che al dettato normativo, ai seguenti documenti:

a) "*Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing*" emanate da Transparency International Italia nel mese di ottobre 2016;

b) "*A best practice guide for whistleblowing legislation*" emanata da Transaperency International nel 2018;

c) "*La disciplina in materia di whistleblowing – Nota illustrativa*" emanata da Confindustria nel mese di gennaio 2018.

3. A CHI SI RIVOLGE LA PROCEDURA? SEGNALANTI E SEGNALATI

La presente procedura è rivolta:

a) A tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;

b) A tutti i dipendenti a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con il Gruppo Trub – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi;

c) E – più in generale – a chiunque intrattenga con il Gruppo Trub rapporti d'affari (ad es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali ecc.).

In dettaglio:

Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto tra cui dipendenti, membri di organi sociali (Es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner del Gruppo Trub e altri soggetti terzi.

Soggetti segnalati

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali (Es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con le società del Gruppo Trub.

4. QUALI ILLECITI O IRREGOLARITA' SI POSSONO SEGNALARE?

Con il termine "illeciti" si intende la commissione – o possibile commissione – di un reato per cui è applicabile la responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/01. Tali reati sono elencati nel medesimo D.Lgs. 231/01 (l'elenco è anche disponibile sulla Intranet aziendale a questo link: http://workspace.elmec.ad/elmec/RisorseUmane/Regolamenti%20aziendali/Forms/AllItems.aspx).

Con il termine "irregolarità" si intende qualsiasi violazione delle regole previste dal Codice Etico del Gruppo Trub e/o dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle società del Gruppo Trub che lo hanno adottato (i Modelli sono disponibili sulla Intranet aziendale a questo link:

http://workspace.elmec.ad/elmec/RisorseUmane/Regolamenti%20aziendali/Forms/AllItems.aspx), nonché le violazioni delle procedure e dei regolamenti adottati dalle società del Gruppo Trub.

I soggetti segnalanti, nel caso di dubbio, possono comunque segnalare il comportamento che considerano non corretto. Il "Comitato Whistleblowing" effettuerà le opportune valutazioni per comprendere se la segnalazione sia o meno rilevante.

Non saranno ritenute rilevanti le segnalazioni generiche, le mere "voci" o i "sentito dire" né le lamentele e le rivendicazioni personali.

5. A CHI SEGNALARE? CANALI DI SEGNALAZIONE & RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE

Al fine di perseguire l'obiettivo dichiarato al precedente paragrafo 1, il Gruppo Trub ha istituito diversi canali di segnalazione che possono essere alternativamente utilizzati dai segnalanti:

a) Email indirizzata al "Comitato Whistleblowing" al seguente indirizzo di posta elettronica Comitato.Whistleblowing@elmecpec.com

b) Posta ordinaria o raccomandata indirizzata al "Comitato Whistleblowing" al seguente indirizzo: Elmec Informatica S.p.A, via Pret, 1 - 21020 Brunello (VA)

Il "Comitato Whistleblowing" è composto dai Presidenti degli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo Trub che hanno adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e tutti i componenti del "Comitato Whistleblowing" devono essere esterni alle società del Gruppo Trub e dotati della necessaria autonomia e indipendenza.

Il "Comitato Whistleblowing" garantisce la tutela della riservatezza del soggetto segnalante e di quello segnalato ed effettua le dovute valutazioni, verifiche e approfondimenti delle segnalazioni ricevute.

Il "Comitato Whistleblowing" dispone di adeguati poteri di istruttoria, può accedere alla documentazione aziendale e ha il potere di chiedere la collaborazione delle funzioni aziendali che ritiene più qualificate al fine di svolgere le necessarie verifiche.

In ogni caso il "Comitato Whistleblowing" fornirà un riscontro al segnalante sull'esito della segnalazione.

Non verranno comunicati gli eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti del segnalato.

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni dei comportamenti di cui al paragrafo 4 devono essere circostanziate e complete di tutti gli elementi utili alla ricostruzione e all'accertamento del fatto segnalato.

A tal fine viene messo a disposizione un form di segnalazione (allegato alla presente) che dovrà essere compilato nella sua interezza nel modo più completo e dettagliato possibile con queste informazioni:

- Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione dell'eventuale ruolo all'interno dell'azienda/rapporto con essa e l'autorizzazione ad utilizzare l'identità del segnalante nelle attività di verifica (fatte salve le situazioni in cui la comunicazione delle generalità del segnalante è già prevista dalla presente procedura);
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- Le generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità (ove possibile);
- L'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni saranno prese in considerazione soltanto se opportunamente circostanziate e supportate da elementi fattuali.

In ogni caso, la segnalazione prevede di per sé la necessità da parte del segnalante di dichiarare l'impegno a riferire quanto di sua conoscenza secondo verità.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, REPORTISTICA E ARCHIVIAZIONE

Gestione delle segnalazioni

Ricevuta la segnalazione attraverso i canali informativi previsti dalla presente procedura, il "Comitato Whistleblowing":

a) Registra ciascuna segnalazione ricevuta in un apposito archivio / database conservato dal "Comitato Whistleblowing", rilevando le informazioni relative ad ogni segnalazione in un'apposita scheda;
b) Effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, il "Comitato Whistleblowing":

a) Potrà decidere di non esercitare i suoi poteri di istruttoria (archiviando la segnalazione) qualora ritenga che la natura e il contenuto della segnalazione sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per il Gruppo Trub e i suoi stakeholder, informando dell'esito il soggetto segnalante.

b) Potrà decidere di esercitare i suoi poteri di istruttoria secondo il livello di urgenza derivante dalla valutazione dei rischi che possono emergere dalla natura della segnalazione e informare dell'esito il soggetto segnalante.

L'esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di specialisti e competenze non disponibili all'interno dei membri del "Comitato Whistleblowing" nonché il coinvolgimento di soggetti interni al Gruppo Trub competenti in materia. Comunque, nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. In una tale ipotesi, su chi sia stato coinvolto a supporto del "Comitato Whistleblowing" gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del segnalante.

Esercitato i suoi poteri istruttori, il "Comitato Whistleblowing" stilerà una relazione che potrà risultare in:

a) Se la segnalazione è ritenuta di carattere gestionale: **notifica ad altri Organi di Amministrazione e Controllo o ad altri enti interni competenti**;

b) Se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave: **comunicazione al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalante;**

c) Se la segnalazione è ritenuta fondata: **comunicazione al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato;**

d) Se la segnalazione è ritenuta fondata: **richiesta di modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o al Codice Etico** adottato dalla società del Gruppo Trub coinvolta;

e) Se la segnalazione è ritenuta fondata e rilevante ai sensi del D.Lgs 231/01: **coinvolgimento dei membri dell'Organismo di Vigilanza** della società del Gruppo Trub coinvolta.

Reportistica & Archiviazione

Il "Comitato Whistleblowing" predispone e conserva i seguenti documenti:

a) Report delle segnalazioni ricevute: con finalità statistica il report evidenzia tutte le segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento;

b) Relazione di esercizio dei poteri istruttori: se vengono esercitati i poteri istruttori, i relativi atti ed esiti vengono mantenuti agli atti del "Comitato Whistleblowing".

I dati personali del segnalante e del segnalato saranno trattati in conformità con la normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e con l'informativa privacy di cui al paragrafo 9.

8. PROTEZIONE DEI SEGNALANTI E SEGNALATI & REGIME SANZIONATORIO

Tutela del segnalante

Il Gruppo Trub, fermamente convinto dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

a) **Garantisce la riservatezza e l'identità del segnalante, se non dove strettamente necessario all' esercizio del potere istruttorio** e, ad esempio: (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalante oppure (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere - il "Comitato Whistleblowing" abbia necessità di comunicare le generalità del segnalante ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta infondata ed effettuata con dolo o colpa grave affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari (NB. Il segnalante, anche nel caso di segnalazione infondata, sarà tutelato qualora vi siano elementi per ritenere che la stessa sia stata effettuata nella ragionevole convinzione che i fatti segnalati fossero veri);

b) **Garantisce il segnalante** da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, infatti, è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in ogni modo, porranno in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

   In particolare, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al "Comitato Whisteblowing" che, valutata la sussistenza degli elementi e segnala l'ipotesi di discriminazione:

   - Al Responsabile dell'Ufficio Personale il quale valuta l'opportunità di svolgere eventuali azioni e/o adottare atti o provvedimenti necessari;
   - All'Ufficio Legale, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della società coinvolta.

Tutela del segnalato

Il Gruppo Trub, fermamente convinto dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

a) **Garantisce la riservatezza e l'identità del segnalato, se non dove strettamente necessario all' esercizio del potere istruttorio** e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere - il "Comitato Whistleblowing" abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.

b) **Tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale** da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

Regime sanzionatorio

Il Gruppo Trub prenderà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili nei confronti di:

(i) Coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento "illecito" e/o "irregolare" (Cfr. art. 4 della presente procedura);

(ii) Coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave;

(iii) Coloro che violano le misure a tutela del segnalante;

(iv) Coloro che pongono in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

9. INFORMATIVA PRIVACY

I dati personali sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. In particolare il Gruppo Trub garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

TITOLARE DEL TRATTAMENTO

La titolarità del trattamento è in capo alla/e società del Gruppo Trub a cui appartiene il soggetto segnalante e quello segnalato presso le loro sedi istituzionali.

CATEGORIA DI DATI PERSONALI

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (di seguito anche "GDPR"), i dati personali trattati in base alla presente procedura saranno, ove conferiti, i dati personali del segnalante e del segnalato strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per consentirne la relativa gestione e dati di eventuali altri terzi indicati nel form di segnalazione.

FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

I dati personali saranno trattati per le finalità connesse alla gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura.

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

La base giuridica del trattamento dei dati personali conferiti in occasione di segnalazioni di cui alla presente procedura è l'obbligo giuridico discendente dalle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, per come modificato dalla Legge n. 179 del 2017, recante "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".

Il conferimento dei dati personali del segnalante ha natura obbligatoria, in quanto un eventuale rifiuto potrebbe rendere impossibile o estremamente difficoltoso l'accertamento circa la fondatezza della segnalazione effettuata.

Il conferimento dei dati personali del segnalato ha natura obbligatoria, in quanto un eventuale rifiuto renderebbe impossibile l'accertamento circa la fondatezza della segnalazione effettuata.

CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI

Destinatario dei dati personali è il "Comitato Whistleblowing" che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla presente procedura è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali soggetti coinvolti nella segnalazione.

I dati personali potranno essere comunicati ai soggetti come sopra descritto ed, in ogni caso, non saranno oggetto di diffusione.

TRASFERIMENTO DEI DATI IN PAESI EXTRA-UE

Non è previsto alcun trasferimento dei dati personali raccolti in paesi Extra-Ue.

PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI RACCOLTI

I dati personali raccolti per le finalità sopra esposte saranno conservati per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione.

Per quanto riguarda i dati dei dipendenti in caso di adozione di provvedimenti disciplinari, essi saranno conservati per il periodo di tempo previsto per tale finalità come da registro del titolare della società di appartenenza.

Successivamente tali dati saranno distrutti o resi in forma anonima se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

DIRITTI DELL'INTERESSATO

In relazione al predetto trattamento, il segnalante ed il segnalato potranno esercitare i diritti di cui al Regolamento (UE) 2016/679 nei limiti della loro compatibilità con la normativa in materia di whistleblowing. In particolare, l'esercizio del diritto di accesso da parte del segnalante o del segnalato ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di whistleblowing può essere limitato, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante.

10. FORM DI SEGNALAZIONE

Per poter essere accolte, le segnalazioni devono contenere il seguente Form di Segnalazione in modalità cartacea o allegato alla email con cui viene effettuata la segnalazione.

INFORMAZIONE DA FORNIRE	RISPOSTA
Generalità del segnalante ed eventuale ruolo ricoperto in azienda*	
Descrizione dei fatti oggetto di segnalazione*	
Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati*	
Generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione*	
Indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità	
Altre informazioni utili in riferimento ai fatti segnalati	

Allegare alla presente eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

***le informazioni sono da fornire obbligatoriamente**