

BROS MANIFATTURE SRL
Sede Legale: Via Guido Rossa, 1 – 63833 Montegiorgio (FM)
Sede Amm.va e Operativa: Via E. Berlinguer, 1 – 63844 Grottazzolina (FM)
C.F. e P.IVA n. 01943400448

**PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL
WHISTLEBLOWING**
D.GS. 24/2023

Vers	Data	Bros Manifatture srl
01 Prima Emissione	14/12/23	

➤ **Art. 1 Scopo del Documento**

La presente procedura ha lo scopo di illustrare in maniera chiara e con un linguaggio comprensibile, le modalità di gestione del Whistleblowing definite ed approvate dalla Bros Manifatture srl nella persona dell'Amministratore Sig. Lanfranco Beleggia in conformità con quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC del 12 Luglio 2023.

In particolare, nella presente procedura viene:

- 1) descritto il canale e le modalità di segnalazione e i tempi di risposta;
- 2) specificato l'ambito della segnalazione con indicazione delle fattispecie non oggetto del Whistleblowing;
- 3) descritto le misure a tutela del segnalante e del segnalato nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- 4) descritto l'ufficio incaricato della gestione del Whistleblowing;
- 5) descritto l'intero iter del Whistleblowing fino alla chiusura del procedimento.

➤ **Art. 2 Riferimenti Normativi**

- D.lgs. 24/2023 attuativo della Direttiva 1937/2019
- Linee Guida ANAC del 12 Luglio 2023.
- GDPR 2016/679
- Contratto Collettivo di riferimento
- Regolamento Interno
- Disciplinare per l'uso dei dati e degli strumenti elettronici

➤ **Art. 3 Ambito Soggettivo di applicazione**

La Procedura Whistleblowing si applica ai soggetti interessati in qualità di Persona Segnalante e Persona Segnalata, come di seguito definiti, nonché alle figure e funzioni identificate La Procedura Whistleblowing si applica ai soggetti interessati in qualità di Persona Segnalante e Persona Segnalata, come di seguito definiti, nonché alle figure e funzioni identificate dalle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società;

- I lavoratori subordinati, i tirocinanti della Società;

BROS MANIFATTURE SRL
Sede Legale: Via Guido Rossa, 1 – 63833 Montegiorgio (FM)
Sede Amm.va e Operativa: Via E. Berlinguer, 1 – 63844 Grottazzolina (FM)
C.F. e P.IVA n. 01943400448

- I lavoratori autonomi, i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria opera presso la Società.

La procedura – e la tutela normativamente prevista – si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

1. quando il rapporto giuridico tra la persona e la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
2. durante il periodo di prova;
3. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

➤ **Art. 5 Termini e Definizioni**

Termine	Definizione
Persona Segnalante o Segnalante	La persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica che comprende: lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato ed indeterminato a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50;; collaboratori; consulenti che prestano la propria opera presso l'ente; tirocinanti; volontari; azionisti; persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico.
Persona Segnalata o Segnalato	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale violazione.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazione sulle Violazioni effettuata dalla Persona Segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti.
Contesto Lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività , una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o divulgazione pubblica o di denuncia all' autorità giudiziaria o contabile.

BROS MANIFATTURE SRL
Sede Legale: Via Guido Rossa, 1 – 63833 Montegiorgio (FM)
Sede Amm.va e Operativa: Via E. Berlinguer, 1 – 63844 Grottazzolina (FM)
C.F. e P.IVA n. 01943400448

Gestore delle Segnalazioni	Il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, dovrà essere “una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato”. Tale soggetto potrà coinvolgere anche altre funzioni aziendali, a condizione che sia costantemente garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante e siano espressamente autorizzate a trattare dati ai sensi del GDPR.
Facilitatore	Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Ad esempio: il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata o comunque persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.

➤ **Art. 6 Oggetto della segnalazione**

L'oggetto della segnalazione è rappresentato dalle violazioni e dagli illeciti di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

In particolare si evidenzia:

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, a titolo esemplificativo si citano attività di corruzione, di frode ovvero:
- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità (omaggi, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) a un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. agevolazione di una pratica);

BROS MANIFATTURE SRL

Sede Legale: Via Guido Rossa, 1 – 63833 Montegiorgio (FM)

Sede Amm.va e Operativa: Via E. Berlinguer, 1 – 63844 Grottazzolina (FM)

C.F. e P.IVA n. 01943400448

- manomissione di documenti attraverso la manipolazione o falsificazione di documenti aziendali o documenti ufficiali, al fine di ottenere un vantaggio illecito o ingannare le autorità competenti;
 - promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità (omaggi di non modico valore, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) volti a corrompere fornitori o clienti;
 - accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
 - reati ambientali
-
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, come ad esempio, frode e corruzione e qualsiasi altra attività connessa alle spese dell'Unione.
 - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali.
 - Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.



Canali di Segnalazione:

- Canale Interno
- Canale Esterno
- Divulgazione Pubblica
- Denuncia Autorità Giudiziaria o Contabile

➤ **Art. 7 Ambiti di segnalazione esclusi**

Non possono formare oggetto di segnalazione le contestazioni e le rivendicazioni di natura personale del Segnalante che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro.

Le fattispecie che sono già regolamentate da altre norme per la gestione della segnalazione.

Le 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.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

1. Art. 8 Carattere della Segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata, preferibilmente corredata anche da documenti.

Nella segnalazione deve essere indicato: il tempo ed il luogo in cui si è verificato il fatto; gli elementi che consentono di identificare il segnalato e la descrizione del fatto.

La Segnalazione deve contenere, quantomeno:

- ✓ le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale. Resta salva, comunque, la possibilità di presentare una segnalazione anonima;
- ✓ la chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di Segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- ✓ la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- ✓ il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire la responsabilità dei fatti segnalati;
- ✓ idonea documentazione di supporto ovvero gli eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti riportati;

- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

La segnalazione può essere anonima.

La Segnalazione anonima è consentita **sebbene non raccomandata**, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni “ordinarie”.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e, quindi, non verranno prese in considerazione nell’ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

2. Art. 9 Canale di Segnalazione Interna

a) Canale di segnalazione tramite piattaforma MyGovernance della Zucchetti spa.

<https://brosmannifatture.it/wb>

La Piattaforma è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza.
- le informazioni rilevanti sono accessibili esclusivamente al Gestore delle Segnalazioni, nell’ambito del quale sono stati autorizzati i singoli componenti nonché agli eventuali soggetti che hanno ricevuto una specifica autorizzazione;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

Il Segnalante vi accede 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 (di seguito, il “Software”)

In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma fornisce a video al Segnalante le credenziali che gli consentano di richiamare successivamente la Segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull'esito e comunicare con il Gestore delle Segnalazioni.

Il Gestore delle Segnalazioni accede alla piattaforma per consultare tutte le Segnalazioni ricevute e svolgere le attività di verifica.

b) Segnalazione tramite invio per posta cartacea

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo raccomandata a/r, indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare presso:

IN-FORM SRL

Via Carlo Giuliozzi n. 1

62100 Macerata (MC).

In particolare è necessario che la segnalazione venga collocata in due (N.2) distinte buste:

- 1) la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento.
- 2) la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.
- 3) entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione.

c) Segnalazione in forma orale

La Segnalazione può essere effettuata tramite apposito sistema di messaggistica vocale.

La Segnalazione è documentata mediante registrazione, oppure mediante trascrizione integrale a cura del Gestore delle Segnalazioni; in tale ultimo caso, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

d) Segnalazione tramite incontro diretto di persona

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole. Il Gestore della Segnalazione dovrà redigere apposito verbale che il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

➤ **Art. 10 Segnalazione Esterna**

La segnalazione esterna è rivolta all'ANAC. Essa può avvenire in base alle seguenti condizioni:

- l'amministrazione non ha fornito riscontro nei termini previsti;
- la persona segnalante ha fondato motivo che la violazione può rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo che la violazione può comportare un rischio di ritorsioni oppure possa non avere un efficace seguito.

Tale segnalazione avviene, per quanto attiene al **canale informatico**, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al “whistleblowing” (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Per le segnalazioni orali ANAC predispone un servizio telefonico con operatore che, previa presentazione vocale dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle indicazioni necessarie per reperire online il testo completo di tale informativa, consente l'acquisizione delle segnalazioni orali.

➤ **Art. 11 Divulgazione Pubblica**

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio ivi compresi i social media.

Si ricorre alla Divulgazione Pubblica in caso di sussistenza delle seguenti condizioni:

- l'amministrazione non ha fornito riscontro nei termini previsti;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione ad ANAC la quale non ha dato riscontro al segnalante medesimo;
- la persona segnalante ha fondato motivo che la violazione può rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo che la violazione può comportare un rischio di ritorsioni oppure possa non avere un efficace seguito.

➤ **Art. 12 Denuncia Autorità Giudiziaria o Contabile**

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie o Contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite.

➤ **Art. 13 Gestione delle segnalazioni**

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

- 1. protocollazione e custodia;*
- 2. istruttoria;*
- 3. investigazione e comunicazione dell'esito;*
- 4. Archiviazione.*

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.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, attraverso la sua segreteria, assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;

- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

2. Istruttoria preliminare

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta.

A tal fine l'Ufficio Whistleblowing si riunisce per 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.

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.

IMPORTANTE

Qualora la Segnalazione venga presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, questa deve essere trasmessa a quest'ultimo entro sette giorni dal ricevimento, con una notifica scritta della trasmissione al Segnalante.

➤ **Art. 14 Dovere di Collaborazione**

Il personale dell'azienda ed i suoi collaboratori e consulenti hanno il dovere di collaborare con l'ufficio autorizzato alla gestione delle segnalazioni nel caso di richieste da parte di quest'ultimo di informazioni e documenti.

E' vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione.

➤ **Art. 15 Conclusione del processo di gestione della segnalazione**

All'esito della fase di analisi, il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto (esclusivamente per le segnalazioni rilevanti e trattabili), in cui dovranno risultare:

- a) gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- b) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- d) l'esito e la conclusione dell'analisi e le eventuali azioni da intraprendere.

Nei casi in cui la Segnalazione sia relativa a Violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231; il Gestore delle Segnalazioni trasmetterà all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 il suddetto rapporto, per eventuali sue osservazioni/raccomandazioni.

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari o altre azioni, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge immediatamente l'Amministratore Delegato o altra figura Delegata all'uopo, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino l'Amministratore Delegato, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Sindaco Unico.

In caso di Segnalazioni che riguardino il Sindaco Unico il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata all'Amministratore Unico.

Qualora dall'istruttoria non emergano elementi di fondatezza, l'Ufficio Gestore della Segnalazione archivia la segnalazione, valutando se la condotta del segnalante possa configurarsi come contraria a buona fede, e ove ritenuto opportuno, invia l'istruttoria all'Amministratore Unico. per gli opportuni provvedimenti necessari a garantire il diritto di difesa del segnalato.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

➤ **Art. 16 Responsabilità del segnalante**

La presente Procedura lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D.Lvo n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

➤ **Art. 17 Tutele**

La procedura di Whistleblowing deve garantire la riservatezza del segnalante e degli eventuali Facilitatori almeno per tutta la durata del procedimento.

BROS MANIFATTURE SRL
Sede Legale: Via Guido Rossa, 1 – 63833 Montegiorgio (FM)
Sede Amm.va e Operativa: Via E. Berlinguer, 1 – 63844 Grottazzolina (FM)
C.F. e P.IVA n. 01943400448

Il segnalante deve essere tutelato contro ogni forma di ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Per **ritorsione** si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si forniscono alcune casistiche che configurano un'ipotesi di ritorsione:

4. licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
5. retrocessione di grado o mancata promozione;
6. mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
7. sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
8. note di demerito o referenze negative
9. adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
10. discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
11. mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
12. danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
13. annullamento di una licenza o di un permesso
14. richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il legislatore ha previsto un'inversione dell'onere probatorio stabilendo che laddove il whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Inoltre, l'identità del Segnalante:

- nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso

espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati e gli dovrà essere richiesto per iscritto se intenda prestare il consenso a rivelare la propria identità, con avviso che – in caso contrario – la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

➤ **Art. 18 Limitazioni di Responsabilità del Segnalante**

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa. Inoltre rientra nell'esonero di responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) la rivelazione di informazioni che violano il dovere di lealtà e fedeltà ex art. 2015 c.c.

Le limitazioni di responsabilità rileva il profilo dell'accesso "lecito" alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni che esonera dalla responsabilità.

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- 1) Sussistenza di fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione.
- 2) La segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

➤ **Art. 19 Il Sistema Disciplinare**

Si rammenta che l'eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente procedura può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

A tale riguardo si chiarisce che la Società potrà imporre sanzioni disciplinari così come previste dal, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile a coloro i quali:

- commettano ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni, violino gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- non abbiano effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede";
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni Whistleblowing;
- la persona segnalata che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dalla Società, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari al sistema delle procedure aziendali, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

➤ **Art. 20 Pubblicazione della Procedura**

La presente procedura viene portata a conoscenza di tutti i Destinatari (di cui al precedente art. 3) mediante la sua pubblicazione nel sito internet www.brosmanifatture.it e mediante consegna a mano con relativa firma di Presa Visione.

Ogni variazione della presente procedura dovrà essere approvata dall'Amministratore e diffusa a tutti i destinatari nelle medesime modalità di comunicazione sopra descritte con l'indicazione del numero di revisione, della data e del conseguente motivo.