



EFFEGI ELETTRONICA
HIGH TECH ELECTRONIC ASSEMBLY

NUOVA DISCIPLINA “WHISTLEBLOWING”

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina whistleblowing).

L’obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno.

EFFEGI Elettronica si impegna ad operare in modo etico e chiede e si aspetta dai suoi dipendenti e dirigenti, consulenti, collaboratori, lavoratori interinali e liberi professionisti, partner terzi quali appaltatori, fornitori, clienti wholesale, ecc., nonché componenti degli organi sociali, un comportamento allineato al nuovo decreto legislativo di cui sopra.

A tal fine, EFFEGI elettronica ha strutturato regole di whistleblowing per garantire un canale certo e confidenziale di informazione su potenziali non conformità rispetto alle norme etiche, ai principi di EFFEGI Elettronica e alle leggi e regolamenti applicabili.

OGGETTO DELLA VIOLAZIONE

La nuova disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni riepilogate di seguito:

1. Violazioni delle disposizioni **normative nazionali**:

- in tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE;
- i reati presupposto per l’applicazione del Decreto 231;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch’esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell’UE.

2. Violazioni della **normativa europea**:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell’UE indicata nell’Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell’UE);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE);



via Pancalieri, 37 bis
10067 Vigone (TO)
tel + 39 011 98 02 365
fax +39 011 98 02 691

Capitale Sociale
€ 460.000,00 i.v.
R.E.A. Torino 729961
Reg. Impr. Ufficio di Torino

P. IVA 05727680018

effegi@effegiel.it
www.effegiel.it

Mod230 rev3



- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'area Risorse Umane.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse. Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo diverse modalità operative per l'invio della segnalazione, che garantiscano la riservatezza del segnalante, la cui identità sarà conosciuta solo dall'Organismo di Vigilanza.

Per Organismo di Vigilanza, viene identificato all'interno di EFFEGI Elettronica, la figura del Responsabile delle Risorse Umane.

Le modalità di invio della segnalazione sono le seguenti:

- a) mediante invio di una mail all'indirizzo di posta elettronica INFO@PEC.EFFEGIEL.IT e come oggetto deve contenere la dicitura "WHISTLEBLOWING"
- b) a mezzo del servizio postale; in tal caso a garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione, indirizzata all'Organismo di Vigilanza (resp. Risorse Umane), venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "WHISTLEBLOWING riservata/personale";
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata all'Organismo di Vigilanza (Resp. Risorse Umane) e riportata a verbale da quest'ultimo, legittimato alla sua ricezione.





L'Organismo di vigilanza rilascia al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa.

Si evidenzia che tale riscontro non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza (Resp. Risorse Umane) che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, dovranno essere garantite le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza (resp. Risorse Umane) può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente. Inoltre, è necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

RISCONTRO AL SEGNALANTE

Entro tre mesi dalla segnalazione ricevuta, l'Organo di Vigilanza (Resp. Risorse Umane) può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;





EFFEGI ELETTRONICA
HIGH TECH ELECTRONIC ASSEMBLY

- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

TUTELA DEL SEGNALANTE

- A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.
- B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower. Fermo restando che l'O.d.V (Resp. Risorse Umane) deve vigilare sul rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.
- C) Ulteriore tutela riconosciuta al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

TRATTAMENTO DATI PERSONALI

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano in capo all'Organismo di Vigilanza (Resp. Risorse Umane) il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati. Il Titolare del trattamento garantisce la sicurezza, la riservatezza e la protezione dei dati personali di cui è in possesso, in qualsiasi fase del processo di trattamento degli stessi.

In caso di condivisione di risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, gli enti interessati dalla condivisione trattano i dati in qualità di contitolari del trattamento. Ai fini del trattamento congiunto, pertanto, i contitolari sono tenuti a stipulare un accordo interno che, in maniera trasparente, disciplini le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi derivanti dalla normativa privacy e rifletta adeguatamente i ruoli e i rapporti con gli interessati.

La Direzione Generale
PierCarlo Taverna

Rev.1 del 01/12/2023



via Pancalieri, 37 bis
10067 Vigone (TO)
tel + 39 011 98 02 365
fax +39 011 98 02 691

Capitale Sociale
€ 460.000,00i.v.
R.E.A. Torino 729961
Reg. Impr. Ufficio di Torino

P. IVA 05727680018
effegi@effegiel.it
www.effegiel.it
Mod230 rev3