

**REGOLAMENTO - INFORMATIVA
WHISTLEBLOWING
ISOCARBO S.r.l.**

Via per Albate, 4,
22070 Senna Comasco CO



REGOLAMENTO-INFORMATIVA STRUMENTO WHISTLEBLOWING – ISOCARBO 00.02

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

Sommario

1. Glossario
2. Premessa
 - 2.1. Obiettivi del documento
 - 2.2 Adozione, aggiornamento e diffusione del documento
 - 2.3. Contesto Normativo di riferimento
 - 2.4. Tutela e garanzie per i soggetti coinvolti
3. Ruoli e responsabilità della Società
 - 3.1. Il Consiglio di Amministrazione
 - 3.2. Il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione
 - 3.3. Presidente Consiglio di Amministrazione
 - 3.4. Direzione del Personale
4. Adempimenti e Processi
 - 4.1. Formazione
 - 4.2. Procedura informatica
 - 4.3. Segnalazione delle violazioni
 - 4.3.1. Inserimento e invio della Segnalazione
 - 4.3.2. Ricezione, esame e valutazione
 - 4.3.3. Definizione misure di intervento
 - 4.3.4. Archiviazione

1. Glossario

Attività di Isocarbo S.r.l.: si intende l'attività svolta dalla società di realizzazione di prodotti nel settore della stampa, tintura, stampa digitale, prodotti ausiliari per il pretrattamento per il mercato prevalentemente tessile.

Codice etico: Codice etico adottato dalla Società.

Consiglio di Amministrazione (CdA): Organo con funzione di amministrazione.

Esponente Aziendale: i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo.

Personale: personale dipendente e coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato (es.: contratti di somministrazione, collaboratori, stagisti ecc.).

Segnalante: l'Esponente Aziendale o il soggetto appartenente al Personale di Isocarbo S.r.l. o il Terzo che effettua una Segnalazione, come di seguito definita.

Segnalato: il soggetto che viene ritenuto, dal Segnalante, responsabile di una violazione comunicata nell'ambito di una Segnalazione come di seguito definita.

Segnalazione: comunicazione relativa a comportamenti di qualsiasi natura (anche omissivi) seriamente sospetti di violazioni.

Whistleblowing: è la Segnalazione compiuta dal terzo o da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, a titolo esemplificativo, si accorge di pericoli sul luogo di lavoro, frodi all'interno, ai danni o ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione che possano arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

Responsabile dei Sistemi di Segnalazione: è l'addetto alla gestione del canale per il Whistleblowing (art. 4, comma 2°, d.lgs. 24/2023). Viene individuato nella figura del Responsabile dell'Ufficio Amministrativo-Personale.

Tutela Privacy: è il complesso delle norme e delle procedure che garantiscono la tutela di tutte le informazioni sensibili riguardanti il Segnalante e/o il Segnalato o ogni altro soggetto coinvolto.

Tutela del Segnalante e dei Soggetti ad esso Assimilati: è il complesso delle norme che, oltre alla riservatezza propriamente detta, garantiscono il divieto per la Società (Isocarbo S.r.l.) di adottare atti ritorsivi nei confronti del Segnalante e ne limitano la responsabilità per il contenuto delle segnalazioni.

Piattaforma MYGO: è lo strumento informatico messo a disposizione di chi ne ha titolo ed interesse per effettuare la Segnalazione.

2. Premessa

2.1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente documento ha l'obiettivo di rendere agevolmente comprensibili le finalità dello strumento e di fornire le linee guida da seguire per la Segnalazione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, disciplinanti della Società, incluse le relative attività connesse e strumentali, la violazione ai principi e alle regole di comportamento contenute nel Codice Etico, i comportamenti illeciti o fraudolenti compiuti dal Personale o dagli Esponenti aziendali durante lo svolgimento delle proprie mansioni professionali, nell'ottica di contribuire all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'azienda di appartenenza e, di riflesso, nell'interesse di tutti gli stakeholder (clienti, fornitori, finanziatori), permettendo di agire efficacemente al riguardo.

Fornisce inoltre le linee guida per garantire la confidenzialità delle informazioni trasmesse, la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la Segnalazione e del soggetto Segnalato e la tutela del Segnalante da eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla Segnalazione.

Quanto sopra premesso, nel presente Documento sono anche specificati i ruoli, le procedure e le misure organizzative che la Società realizza in conformità alle Disposizioni, con particolare riferimento a: - tutele, garanzie e formazione per i soggetti coinvolti nel processo di Segnalazione; - ruoli coinvolti nel processo di Segnalazione delle violazioni; - processi per la gestione delle segnalazioni.

2.2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

Il presente Documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto dell'Atto Organizzativo avente pari data. Una copia è affissa sulla bacheca aziendale. In ogni caso, viene pubblicato sul sito aziendale nella pagina relativa all'oggetto.

2.3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO – IN QUALI CASI SI PUO' EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

Isocarbo S.r.l. opera nel pieno rispetto di tutte le leggi e regolamenti sovranazionali, nazionali e locali applicabili.

Ai fini del presente documento si rilevano gli atti o i fatti che possono costituire violazione di:

- norme interne ed esterne disciplinanti l'Attività aziendale;
- la violazione ai principi e alle regole di comportamento contenute nel Codice Etico,
- i comportamenti illeciti o fraudolenti compiuti da dipendenti o esponenti aziendali, durante lo svolgimento delle proprie mansioni professionali, che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine per la Società; tali atti o fatti sono riconducibili, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, alle seguenti tipologie:

- a. furto, frode e appropriazione indebita;
- b. violazioni in materia di governo societario e politiche di remunerazione;
- c. violazioni in materia di trasparenza finanziaria;
- d. illecito utilizzo di deleghe e poteri;
- e. elusione di regole e controlli contabili;
- f. rilascio consapevole di dati ed informazioni aziendali falsi o non corretti;
- g. attuazione di pratiche commerciali scorrette o ingannevoli;
- h. effettuazione di operazioni o altri comportamenti in violazione delle disposizioni in tema di market abuse;
- i. effettuazione di operazioni o altri comportamenti in violazione delle disposizioni sui conflitti di interesse;
- j. effettuazione di operazioni o altri comportamenti in violazione delle norme in materia di servizi di investimento;
- k. utilizzo improprio/irregolare di risorse aziendali a propria disposizione;
- l. appropriazione di utilità/disponibilità della clientela;
- m. trattamento non autorizzato/indebito di dati personali;
- n. violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, o elusione degli obblighi normativi con riferimento a violazione di embarghi;
- o. violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Di seguito si riportano alcune delle principali fonti normative esterne di riferimento:

> Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 in materia di Antiriciclaggio e successive modifiche e integrazioni - art. 48 "Sistemi Interni di Segnalazione delle violazioni"; (Articolo introdotto dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90 di attuazione della Direttiva (UE) 2015/849 (cd. "IV Direttiva Antiriciclaggio")).

> Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni - art. 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente".

> Legge 30 novembre 2017. n. 179 "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" e successive modifiche e integrazioni - art. 3

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

"Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale".

> Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

2.4. Tutela e garanzie per i soggetti coinvolti

La Segnalazione è libera e spontanea, l'unico onere a carico del Segnalante riguarda l'obbligo di dichiarare se egli abbia un interesse privato collegato alla Segnalazione.

Vengono adottate misure volte ad assicurare, sin dalla ricezione della Segnalazione e in ogni fase successiva, la riservatezza dell'identità e la protezione dei dati personali del Segnalante, che si espone in prima persona segnalando un illecito, del Segnalato e degli eventuali altri soggetti eventualmente coinvolti.

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione dello Segnalazione sono tenuti a garantire la confidenzialità delle informazioni e la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante e del soggetto Segnalato, così come l'anonimato esclusivamente nei casi previsti dalla normativa. La violazione degli obblighi di riservatezza e confidenzialità è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Isocarbo S.r.l. assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatta eccezione nei casi in cui: - il Segnalante esprime il suo consenso alla divulgazione; - la sua divulgazione sia necessaria per le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria in seguito alla Segnalazione o se è indispensabile per la difesa del segnalato.

Peraltro, la divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base alle quali la stessa si possa dedurre, o qualsiasi azione finalizzata a svelare illegalmente l'identità del segnalante, sono considerate una violazione del presente Regolamento ed è, come detto, fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri. Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

Al soggetto "segnalato", non sarà riconosciuto il diritto di ottenere l'indicazione dell'origine dei dati personali che lo riguardano, come previsto dall'art 2-undecies, comma 1 lettera f) del D.Ldg. 101/2018 il quale stabilisce specifiche limitazioni ai diritti dell'interessato che non possono essere esercitati con richiesta al titolare o al responsabile del trattamento ovvero con reclamo, nel caso in cui da tale esercizio possa scaturire un pregiudizio concreto ad altri interessi superiori normativamente tutelati.

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

Si evidenzia che le Segnalazioni Whistleblowing in materia di antiriciclaggio non sostituiscono in alcun modo l'iter di Segnalazione delle operazioni sospette e non manlevano i soggetti interessati dalle possibili conseguenze dell'omessa Segnalazione tramite il canale dedicato alla Segnalazione delle operazioni sospette.

3. Ruoli e responsabilità della Società

Di seguito si riporta il dettaglio, in termini di ruoli e responsabilità, degli Organi e delle Strutture della Società coinvolte nel presidio del processo correlato alla Segnalazione.

3.1. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

> approva il Regolamento in materia di Whistleblowing e successivi aggiornamenti;
> con cadenza annuale, viene informato sulle risultanze dell'attività svolta in relazione alle segnalazioni ricevute.

3.2. IL RESPONSABILE DEI SISTEMI DI SEGNALAZIONE

Il Responsabile dei Sistemi di Segnalazione è l'addetto alla gestione del canale per il Whistleblowing (art. 4, comma 2°, d.lgs. 24/2023):

- assicura il corretto svolgimento del processo di gestione delle Segnalazioni e il rispetto dei principi e delle linee guida previste dal presente Regolamento;
- raccoglie le Segnalazioni e svolge, direttamente o indirettamente, avvalendosi delle strutture competenti interne e/o esterne alla Società, nel rispetto dei principi di tutela e riservatezza tutte le attività di indagine che consistono nell'accertamento dei fatti tramite una ricognizione degli eventi segnalati e l'acquisizione di eventuali ulteriori informazioni utili per un compiuto riscontro dei fatti;
- riferisce, direttamente e senza indugio, al Consiglio di Amministrazione;
- riferisce sul corretto funzionamento dei Sistemi Interni di Segnalazione.

3.3. PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nel caso in cui i presunti responsabili della violazione siano gli Esponenti aziendali o i dipendenti/collaboratori della Struttura incaricata alla gestione della Segnalazione, le segnalazioni verranno inoltrate al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

3.4. DIREZIONE DEL PERSONALE

L'Ufficio del Personale assicura, per quanto di competenza, l'adozione di procedure che consentano la conoscenza e la consultazione del presente Documento da parte di tutto il Personale.

Attua iniziative di comunicazione interna e/o di formazione agli Esponenti Aziendali ed al Personale relative ai contenuti e al funzionamento del Sistema di Whistleblowing.

4. Adempimenti e Processi

Di seguito si riportano le misure organizzative poste in essere per il presidio delle disposizioni normative vigenti.

4.1. Formazione

La Società si riserva di organizzare ulteriori iniziative di comunicazione interna e di formazione agli Esponenti Aziendali ed al Personale sul funzionamento del Sistema

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

di Whistleblowing adottato, indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali (sia del Segnalante che del Segnalato), gli strumenti e le procedure da seguire per la gestione della Segnalazione in tutte le sue fasi, dall'inserimento fino alla conclusione.

4.2. Procedura informatica

Il processo di Segnalazione è gestito anche mediante una specifica procedura informatica che archivia i dati in forma criptata e protetta.

La procedura consente di inserire la Segnalazione garantendo sempre l'assoluta riservatezza dei dati del Segnalante, la confidenzialità delle informazioni fornite dallo stesso e l'anonimato esclusivamente nei casi previsti dalla normativa.

Una volta inoltrata la Segnalazione tramite la procedura messa a disposizione, il Segnalante ha la possibilità di verificare in qualsiasi momento, accedendo nuovamente alla procedura, la conferma di ricezione della Segnalazione. Lo stato di avanzamento della pratica, e le eventuali richieste di approfondimenti e/o di ulteriore documentazione a supporto.

L'Archivio delle segnalazioni garantisce la tracciabilità e l'archiviazione dei dati permettendo alle funzioni preposte di predisporre una reportistica dettagliata e strutturata, garantendo la riservatezza o l'anonimato dei dati contenuti nelle singole pratiche.

Le misure di sicurezza adottate dovranno essere costantemente testate e verificate secondo l'evoluzione della tecnologia e delle *best practice* di sicurezza sottoponendole a controllo periodico per accertare la loro idoneità a garantire un presidio efficace dei rischi per i diritti e le libertà dell'individuo.

La procedura (informatica) di Segnalazione (in forma di scheda sintetica) è allegata al presente Regolamento come parte integrante dello stesso.

4.3. Segnalazione delle violazioni

La Segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di riscontro della sua fondatezza. Tali segnalazioni vengono raccolte attraverso un'apposita procedura informatica che attua specifiche prescrizioni a tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante.

Vengono messi a disposizione del Segnalante due diversi canali per le segnalazioni di violazioni:

- Canale ordinario dove i soggetti incaricati a ricevere, verificare e valutare la Segnalazione sono allocati nella Struttura incaricata della gestione della Segnalazione;
- Canale alternativo, che sarà attivato solo nel caso in cui i presunti responsabili della violazione siano gli Esponenti aziendali o i dipendenti/collaboratori della Struttura incaricata alla gestione della Segnalazione.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, viene applicato un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

Il Responsabile dei Sistemi di Segnalazione, in via straordinaria, ovvero quando l'oggetto della Segnalazione riveste carattere di particolare gravità (es.: la Segnalazione è riferita ad un processo sensibile, ci possono essere rischi, anche

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

reputazionali, per l'Azienda, la persona segnalata per aver commesso un presunto Comportamento illegittimo appartiene ai vertici della Direzione, ecc.), anche senza attendere l'esito delle indagini, riferisce direttamente e senza indugio l'informazione ricevuta, a seconda della natura della violazione o del soggetto coinvolto, agli Organi Aziendali competenti. Le informazioni oggetto di Segnalazione sono portate a conoscenza degli Organi aziendali senza divulgare il nominativo del segnalante, se questi non ne autorizza la divulgazione.

Il framework del processo di Segnalazione è costituito dai Processi che verranno analizzati nei successivi paragrafi descrivendone nel dettaglio i sotto-processi, le attività che li compongono, gli input e gli output attesi.

Il Segnalante può ricorrere alla procedura di Segnalazione Esterna (ANAC): 1) se non è stato attivato il canale interno; 2) se la segnalazione non ha avuto seguito (quindi nel caso in cui la segnalazione sia priva di risposta e non nel caso in cui la risposta non abbia avuto l'esito sperato); 3) se il Segnalante ha fondati e ragionevoli motivi di ritenere che, effettuando la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o l'autore andrebbe incontro a ritorsioni; 3) se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che ci sia una situazione di pericolo imminente per l'interesse pubblico (come ad esempio la salute, la sicurezza e la tutela ambientale).

4.3.1. Inserimento e invio della Segnalazione

Il Segnalante avvia il processo di Segnalazione attraverso la procedura informatica adottata da Isocarbo S.r.l.

Il Segnalante, dopo aver scelto l'oggetto della Segnalazione deve:

- descrivere nel dettaglio gli atti o i fatti illeciti che ritiene opportuno segnalare dei quali è venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni;
- fornire gli elementi che consentano l'identificazione di chi ha commesso quanto dichiarato;
- indicare, ove possibile, eventuali soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, fornire ogni altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro rispetto a quanto segnalato, avendo inoltre a sua disposizione la possibilità di allegare eventuale documentazione a riprova di quanto affermato;
- dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione;
- specificare, ove previsto dalla normativa, se autorizza o meno la divulgazione dei dati agli Organi aziendali.

In qualsiasi momento il Segnalante può consultare nella procedura informatica lo stato di avanzamento della pratica.

4.3.2. Ricezione, esame e valutazione

In questa fase vengono svolte tutte le attività di indagine che consistono sia nell'accertamento dei fatti tramite una ricognizione degli eventi segnalati e l'acquisizione di ulteriori informazioni utili per un compiuto riscontro dei fatti sia la valutazione di merito della Segnalazione al fine di stabilire se siano stati accertati i

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

requisiti di fondatezza e nel rispetto del principio di riservatezza dell'identità del Segnalante.

Il Responsabile dei Sistemi di Segnalazione (canale ordinario) o la Struttura incaricata per la gestione del canale alternativo (nel casi sopra previsti):

- verifica la presenza dei requisiti formali previsti per l'inoltro della Segnalazione;
- stabilisce a quale tipo di violazione si riferisca la Segnalazione ed effettua una valutazione preliminare di fondatezza della stessa;
- nel caso in cui la Segnalazione non rientri nel perimetro oggettivo di riferimento del Regolamento Whistleblowing, senza effettuare verifiche e valutazioni di merito preliminari, fornisce un'informativa al Segnalante sulla non pertinenza della Segnalazione e sulla eventuale necessità di utilizzare il canale dedicato alla relativa fattispecie (es, nei casi in cui la presunta violazione sia riconducibile esclusivamente ad uno degli illeciti previsti dal D.Lgs 231/2001). Nel caso in cui, sulla base delle analisi preliminari effettuate, la Segnalazione risulti infondata, il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione archivia la stessa formalizzandone la motivazione;
- svolge, nel rispetto dei principi di tutela e riservatezza, tutte le attività di indagine che consistono nell'accertamento dei fatti tramite una ricognizione degli eventi segnalati e l'acquisizione di eventuali ulteriori informazioni utili per un compiuto riscontro dei fatti. In relazione alla specificità della Segnalazione pervenute, il Responsabile dei Sistemi della Segnalazione si può avvalere delle strutture interne e/o esterne alla Società, individuate dallo stesso, le quali si attivano prontamente nelle attività di supporto, nel rispetto dei principi di tutela e riservatezza. Le eventuali strutture di volta in volta coinvolte al termine dell'analisi forniscono un riscontro completo ed adeguato al Responsabile dei Sistemi di Segnalazione in ordine agli elementi di cui sopra;
- se dalla Segnalazione dovessero emergere anche carenze dell'impianto operativo, regolamentare e procedurale, compresi i sistemi informativi, il Responsabile dei Sistemi di Segnalazione provvede ad informare le strutture competenti, senza rivelare l'identità dei soggetti coinvolti;
- archivia la Segnalazione nel caso questa risulti infondata;
- provvede all'inoltro della pratica e dei relativi esiti dell'indagine alle strutture aziendali competenti, affinché possa essere attivata la fase di individuazione delle misure di intervento da adottare;
- provvede, attraverso l'aggiornamento della pratica nella procedura informatica, ad informare il Segnalante che è in corso un'indagine a suo carico e ne dà informativa al Segnalante.

In ogni caso, qualora il Responsabile dei Sistemi di Segnalazione o la struttura incaricata per la gestione del canale alternativo (Presidente del Consiglio di

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

Amministrazione) debba ricorrere ad altro personale ai fini della gestione delle pratiche di Segnalazione, tale personale per tale attività dovrà essere espressamente autorizzato al trattamento dei dati personali e, di conseguenza, il suddetto personale dovrà attenersi al rispetto delle istruzioni impartite, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal Responsabile dei Sistemi di Segnalazione.

4.3.3. Definizione misure di intervento

I provvedimenti decisionali sono rimessi alle strutture o agli Organi aziendali competenti.

In coerenza con la normativa di riferimento, vengono coinvolti soggetti diversi rispetto a quelli incaricati a ricevere, esaminare e valutare la Segnalazione, come di seguito specificato:

- per il Personale delle Società (necessariamente escluso il Responsabile dei Sistemi di Segnalazione) le decisioni competono al Presidente del Consiglio di Amministrazione /l'Amministratore Delegato – legale rappresentante pro tempore;
- per il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione le decisioni sono demandate al Consiglio di Amministrazione della Società del Gruppo che lo ha direttamente incaricato;
- per l'Amministratore Delegato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, i componenti del Consiglio di Amministrazione, le decisioni competono al Consiglio di Amministrazione con il parere del Collegio Sindacale della Società (esclusi i soggetti coinvolti nella Segnalazione);
- per il Presidente e/o i componenti del Collegio Sindacale le decisioni spettano ai membri del Collegio Sindacale non coinvolti nella Segnalazione.

In funzione della violazione riscontrata e dei soggetti coinvolti, vengono definiti, anche avvalendosi del supporto delle strutture competenti, i provvedimenti necessari da adottare dandone tempestiva informativa al Responsabile dei Sistemi di Segnalazione, nel rispetto delle tutele previste nel presente Regolamento.

Il presunto responsabile della violazione è tutelato da ripercussioni negative derivanti dalla Segnalazione nel caso in cui dal procedimento di Segnalazione non emergano elementi che giustificano l'adozione di provvedimenti nei suoi confronti.

Qualora dalle verifiche delle Segnalazioni, condotte secondo quanto previsto nel presente documento, si riscontri un comportamento illecito imputabile ad uno o più dipendenti, Isocarbo S.r.l. agirà con immediatezza attraverso misure e provvedimenti sanzionatori, secondo quanto previsto dalla vigente normativa in materia di diritto del Lavoro e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile; tali misure sono applicati anche nei confronti di chi viola le misure a tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpo grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

Le misure di intervento possono prevedere, inoltre, azioni volte al rafforzamento del sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi qualora dalle indagini siano emerse aree di debolezza.

Il Segnalante ha la possibilità di consultare nel continuo lo stato e gli esiti della sua Segnalazione nella procedura informatica a supporto. L'esito della Segnalazione viene fornito compatibilmente con i ragionevoli tempi necessari per svolgere le opportune indagini e comunque entro tre mesi dalla presa in carico della Segnalazione, termine prorogabile in relazione alla complessità del caso, previa comunicazione al Segnalante.

4.3.4. Archiviazione

Al fine di consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo assicurandone la tracciabilità, tutta la documentazione raccolta viene archiviata, a cura del Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, in un apposito repository, garantendo la riservatezza della documentazione acquisito attraverso un sistema di protezione e criptatura dei dati, e deve essere accessibile solo ai Dipendenti autorizzati in virtù del proprio ruolo.

Senna Comasco, li 14 dicembre 2023

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

ALLEGATO REGOLAMENTO-INFORMATIVA WHISTLEBLOWING

MODALITÀ DI TRASMISSIONE

1. Accedere al link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Isocarbo/> , compilare il form inserendo nome, cognome e un indirizzo e-mail personale (si prega di non utilizzare quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy)

Compilare il form per ricevere le Credenziali Univoche di Accesso

Nome

Cognome

Email *

Si prega di non utilizzare l'indirizzo email aziendale

L'indirizzo e-mail è necessario al solo fine della registrazione. Il suo indirizzo e-mail non sarà visibile alla Società. Servirà unicamente per ricevere notifiche di eventuali nuove comunicazioni, da parte dei Gestori della Segnalazione.

Dichiaro di aver letto e accettato l'Informativa Privacy *

Invia

Sei già registrato? [Clicca per accedere](#)
Password dimenticata? [Clicca per resettare](#)
Per qualsiasi dubbio o necessità contattaci [cliccando qui](#)

2. Seguire le indicazioni ricevute con la e-mail contenente le Credenziali Univoche di Accesso
3. Accedere al proprio account con le proprie credenziali

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

MY GOVERNANCE
WE DIGITIZE YOUR COMPANY
ZUCCHETTI

Insert your email address

Password

Password dimenticata? Forgot password?
[Clicca per resettare / Click here to reset](#)

Non sono un robot

reCAPTCHA
Privacy · Termini

Login

4. Procedere cliccando il tasto "CREA SEGNALAZIONE"

MY GOVERNANCE
WE DIGITIZE YOUR COMPANY
ZUCCHETTI

+ Crea segnalazione

✓ Segnalazioni

- Tutte
- Nuove
- In lavorazione
- Respinse
- Chiuse

Bozze

Ciao,

Codice segnalazione	Data creazione	Stato
---------------------	----------------	-------

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO

6. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione:

- (a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione;
- (b) in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge

Dati del segnalante

1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 ▶

Segnalazione anonima (i)

Nome del Segnalante* Cognome del Segnalante* Codice fiscale*

**** **** ****

7. Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il form. I campi contrassegnati dal simbolo * sono obbligatori. Alcuni campi sono aperti e dovranno avere un numero minimo di caratteri.

REVISIONE	DATA	ESTESO DA	APPROVATO DA
01	14/12/2023	RSGI	DIREZIONE GENERALE HRO