



**All.1 al MOG Parte generale
PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

Adottata da:

Cartiere Paolo Pigna S.p.A.

Sede legale: Via D. Pesenti n. 1
Alzano Lombardo (BG)

Deliberata dal C.d.A. del 28.03.2022

Marzo 2022 – Versione 02

INDICE

1. PREMESSA	3
2. RIFERIMENTI	3
3. LE SEGNALAZIONI.....	4
3.1 COSA È UNA SEGNALAZIONE	4
3.2 CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE.....	4
3.3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
3.4 INVIO DELLE SEGNALAZIONI	5
3.5 INDIRIZZI DEDICATI ALLE SEGNALAZIONI	6
3.6 TUTELE	7
4. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI	7
4.1 RESPONSABILITA'	7
4.2 ANALISI PRELIMINARE	7
4.3 APPROFONDIMENTI SPECIFICI.....	8
4.4 REPORTISTICA	8
4.5 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	9

1. PREMESSA

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni (whistleblowing¹) relative a possibili atti di corruzione, frodi, truffa, illeciti o di qualunque condotta irregolare o contraria alle procedure aziendali, al Codice Etico di Cartiere Paolo Pigna S.p.A. (d'ora in avanti anche "Pigna") o di qualunque legge o regolamento applicabile.

La presente procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (d'ora in avanti anche "MOG") di Pigna e come tale è approvata dal Consiglio di Amministrazione. Conseguentemente, ogni modifica e aggiornamento della procedura deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione di Pigna. La presente procedura è inoltre rivolta anche alle eventuali società controllate di Pigna.

La procedura si riferisce a qualunque illecito commesso:

- dagli amministratori e dai dirigenti di Pigna;
- dai dipendenti di Pigna;
- da soggetti esterni (collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti, fornitori, partner etc.) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito di aree di attività sensibili per conto o nell'interesse di Pigna.

Si intende inoltre disciplinare le modalità di effettuazione delle segnalazioni e le tutele che Pigna assicura ai segnalanti e ai segnalati, nelle more dell'accertamento della fondatezza della segnalazione e di eventuali responsabilità.

Pigna intende infatti garantire che i destinatari delle segnalazioni tratteranno con confidenzialità l'identità del segnalante e del segnalato, nel rispetto assoluto dei principi di riservatezza e di protezione dei dati, nonché delle normative di tutela dei lavoratori e della privacy vigenti.

2. RIFERIMENTI

- Codice Etico di Pigna approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 di Pigna approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- Sistema procedurale interno a Pigna;
- Disposizioni normative collegate in materia di privacy;
- 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.

¹ 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 - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 - art. 6 comma 2 - disposizioni in tema di *whistleblowing*.

3. LE SEGNALAZIONI

3.1 COSA È UNA SEGNALAZIONE

Fermo restando la libertà per ciascun destinatario della presente procedura di denunciare l'evento alla autorità giudiziaria, per **segnalazione**, ai sensi della presente procedura, si intende il segnalare qualsiasi notizia riguardante possibili atti di corruzione, atti di concussione, di induzione indebita a dare denaro o promettere altre utilità, atti di frode nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, di frodi, illeciti o qualunque condotta irregolare o non conforme a quanto stabilito dal Codice Etico di Pigna, dal Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 di Pigna (d'ora in avanti anche "MOG"), dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 e dalle procedure interne.

In particolare, ai fini della segnalazione, sono rilevanti in via esemplificativa e non esaustiva:

- Comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di leggi o regolamenti, di prescrizioni del Codice Etico, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società (es: tentativi di corruzione, corruzione, truffa ai danni delle PA, frode, inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, improprio utilizzo di dotazioni aziendali).
- Comunicazioni di presunte violazioni del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01, anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti da tale Modello, anche se ricordiamo che resta in vigore l'apposita casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti anche OdV) al quale fare specifiche segnalazioni: OdV231pigna@gmail.com.
- Denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili.
- Esposti riguardanti tematiche di contabilità, controlli di processo, disapplicazione di procedure operative etc..

3.2 CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Può effettuare una segnalazione, mediante la mail sotto riportata ed utilizzando il modello di comunicazione di cui all'allegato 1, chiunque svolga un determinato compito o funzione, come, ad esempio:

- Il personale della Società, ossia tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti.
- Gli amministratori e i membri degli organi societari.
- Le Terze parti non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto della Società, quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi.

3.3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi possibili a sua conoscenza, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della

fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

A tal fine, di seguito si riportano gli elementi che le segnalazioni dovrebbero preferibilmente riportare:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), ovvero i soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

3.4 INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Relativamente al presente obbligo di comunicazione verso l'OdV è utile sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro sui comportamenti contrari al Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c. i quali prevedono che questi:

- deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale;
- deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende;
- non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci ed i Terzi inviano le segnalazioni, tramite posta elettronica o posta ordinaria, secondo le modalità esposte nel successivo paragrafo, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Tali segnalazioni devono contenere elementi sufficientemente circostanziati in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, come più sopra specificato, per permettere di effettuare successive indagini.

Si precisa che le segnalazioni che perverranno attraverso i canali di cui a seguire non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia anonima, fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi ma talvolta anche per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di

vendetta, etc.), simili comportamenti saranno passibili di provvedimenti disciplinari ai sensi dello Statuto dei lavoratori e del CCNL di categoria.

Il segnalante sarà tutelato come meglio specificato nel paragrafo "TUTELE".

Qualora un dipendente o un amministratore dovesse ricevere una segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi) in forma verbale o scritta, lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura, con l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari da parte dell'Amministratore delegato.

Si precisa che quando la segnalazione inviata all'organo deputato a riceverla ha per oggetto notizie e documenti che siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

3.5 INDIRIZZI DEDICATI ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, unitamente agli eventuali documenti a supporto, devono essere inviate dal segnalante ai seguenti recapiti: casella e-mail: OdV231pigna@gmail.com.

Pigna e l'OdV per quanto di rispettiva competenza si impegnano ad adottare tutte le misure idonee affinché, le segnalazioni destinate all'OdV siano garantite da riservatezza (tra cui il predetto canale preferenziale di comunicazione/segnalazione costituisce un primo ed essenziale elemento), impegnandosi a trattare i dati e le informazioni comuni e sensibili contenuti nelle predette segnalazioni ai sensi del Decreto privacy e sue successive modifiche ed integrazioni.

- I segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione anche ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179² e sarà loro assicurata la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Pigna o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.
- I comportamenti delatori e quelli destinati a rallentare l'attività dell'OdV saranno comunicati al responsabile del procedimento disciplinare per le valutazioni del caso.
- Le segnalazioni sopra indicate dovranno essere messe a disposizione dell'Organismo di Vigilanza che attiverà un processo di accertamento della verità e della fondatezza delle segnalazioni ricevute.

² 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 - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 - art. 6 comma 2 - disposizioni in tema di *whistleblowing*.

3.6 TUTELE

Con la presente Procedura ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179 Pigna garantisce la tutela nei confronti del segnalante nei seguenti ambiti:

- Privacy: è garantita la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti, salve espresse previsioni di legge.
- Protezione personale:
 - Il licenziamento ritorsivo, il demansionamento, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli;
 - nei confronti di chi viola la misura di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, sono previste sanzioni disciplinari.
- Abuso: sono evitate situazioni in cui il segnalante abusi della presente Procedura per ottenere vantaggi personali.
- Legalità: nessun procedimento disciplinare si può basare esclusivamente sulla segnalazione, salvo che questa costituisca una comunicazione fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi ma talvolta anche per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta, compreso quello di ritardare l'attività della Società e degli Organi di controllo.

4. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

4.1 RESPONSABILITA'

La ricezione delle segnalazioni è attribuita all'Organismo di Vigilanza di Pigna, per garantire un opportuno trattamento delle segnalazioni riguardanti le strutture sotto il controllo dallo stesso.

Il monitoraggio della tempestiva e puntuale gestione di tutte le segnalazioni è effettuato semestralmente dal Collegio Sindacale tramite reportistica periodica, anche negativa.

4.2 ANALISI PRELIMINARE

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'OdV al fine di verificare l'esistenza dei requisiti indicati dalla procedura, ossia determinarne l'inerenza o meno all'ambito di whistleblowing.

Nello svolgimento della suddetta analisi l'OdV si avvarrà eventualmente della funzione risorse umane; esclusivamente nel caso in cui tali segnalazioni riguardino la funzione risorse umane, nello svolgimento della suddetta analisi l'OdV si avvarrà della collaborazione del personale e delle funzioni di cui considererà necessario il supporto. In quest'ultimo caso l'OdV farà sottoscrivere al personale di cui chiede la collaborazione apposito accordo di riservatezza.

Qualora l'OdV valutasse la segnalazione una semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato da Pigna o dall'Autorità competente, procederà all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante.

Allo stesso modo l'OdV contatterà il segnalante - se noto - in caso ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine.

l'OdV, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione se non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso, invece, l'OdV ritenga necessaria una verifica, si passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della segnalazione, al fine di appurarne la fondatezza.

4.3 APPROFONDIMENTI SPECIFICI

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà a:

- a) Avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti o eventualmente anche tramite attività di audit, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla segnalazione.
- b) Concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub e).
- c) Avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni a Pigna.
- d) Concordare con il management (es. responsabile della funzione interessata dalla segnalazione) l'eventuale piano di azione necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione.
- e) Concordare con il Collegio Sindacale interessato da particolari segnalazioni, - ovvero riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte dei soci) e/o segnalazioni sui temi di interesse del collegio - eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa.
- f) Concordare con l'Amministratore Delegato (e/o con altre funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di Pigna (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione del rapporto con i fornitori).
- g) Segnalare alla funzione risorse umane, il comportamento affinché, valuti se lo stesso sia atto all'avvio di procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione.
- h) Sottoporre alla valutazione del Datore di lavoro, gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti disciplinari.

4.4 REPORTISTICA

L'OdV, una volta conclusi gli approfondimenti del caso, comunicano i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla segnalazione all'Amministratore Delegato affinché la società proceda con l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari o prenda in ogni caso i dovuti provvedimenti.

4.5 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, la documentazione sarà custodita dall'Organismo di Vigilanza.

MODULO DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA di Cartiere Paolo Pigna S.p.A.

*Il presente modulo può essere utilizzato da chiunque voglia comunicare o segnalare all'Organismo di Vigilanza di Cartiere Paolo Pigna S.p.A. la commissione o il tentativo di commissione di uno dei comportamenti in violazione ai principi del Codice Etico, del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Parte Generale e di Parte Speciale di Cartiere Paolo Pigna S.p.A., alle procedure, alle istruzioni, alla modulistica o al sistema delle deleghe di Cartiere Paolo Pigna S.p.A., per comunicare la commissione o i tentativi di commissione di uno dei reati presupposto di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, nonché nei casi di **Whistleblowing** di cui alla Legge 30 novembre 2017 n. 179.*

Dati dell'autore del comportamento oggetto della segnalazione

Nome _____

Cognome _____

Unità Organizzativa di appartenenza _____

Telefono _____ (se noto)

E-mail _____ (se noto)

Descrizione dettagliata del comportamento che ha generato la segnalazione con indicazione del fatto accaduto del luogo e dell'ora in cui è accaduto e di quant'altro possa essere utile a meglio descriverlo.

Dati del segnalante

Numero di matricola* _____

Unità Organizzativa di appartenenza _____

Nome e Cognome** _____ Società** _____

Telefono _____

E_mail _____

*se dipendente - **per altri non dipendenti

Informativa ai sensi dell'art. 13 Reg. UE 679/2016 – Ai sensi e per gli effetti del (i) Regolamento UE 679/2016 “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali” (il “RGPD”) e del (ii) D.lgs. 196/2003, “Codice in materia di protezione dei dati”, come modificato (iii) dal D.lgs. 101/2018 recante disposizioni di adeguamento della normativa nazionale al RGPD, Cartiere Paolo Pigna S.p.A., in veste di titolare del trattamento dei dati personali ex art. 4 par. 1 n. 7 del RGPD, le rende noto che i suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per le finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.lgs. 231 del 2001, nonché utilizzabili, ed in seguito conservati, sia in forma cartacea che informatica. Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile del contenuto eventualmente diffamatorio delle comunicazioni trasmesse; l'Organismo di vigilanza, si riserva di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente “*mala fede*”. Si ricorda che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'Organismo di vigilanza di Cartiere Paolo Pigna S.p.A. sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231 del 2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione. Il titolare del trattamento la informa inoltre che, in qualità di soggetto interessato, potrà ogni momento esercitare i diritti espressamente riconosciuti agli articoli 15-22 del Reg. UE 679/2016, ed in particolare il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento o la cancellazione, se incompleti, erronei o raccolti in violazione della legge, la limitazione o la portabilità, nonché di opporsi al loro trattamento per motivi legittimi, rivolgendo le sue richieste direttamente a Cartiere Paolo Pigna S.p.A., tramite casella di posta elettronica privacydpo@pigna.it o tramite posta ordinaria in busta chiusa all'indirizzo via D. Pesenti n. 1.

Con la sottoscrizione del presente documento autorizzo il trattamento dei dati ai sensi del Reg. UE 679/2016.

Data _____

Firma _____