

WHISTLEBLOWING POLICY

Protocollo per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

DEFINIZIONI

Con l'espressione '*WHISTLEBLOWER*' si fa riferimento al soggetto legato da un preciso vincolo con CIPIERRE ELETTRONICA S.p.A. che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, atti ed omissioni che ledono l'interesse privato o l'integrità dell'ente.

Possono fare la segnalazione:

- i dipendenti di CIPIERRE ELETTRONICA S.p.A. (d'ora in poi anche la 'Società');
- i lavoratori autonomi e i collaboratori coordinati e continuativi che svolgono la propria attività presso CIPIERRE ELETTRONICA S.p.A.;
- i lavoratori dipendenti o collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi o di imprese che realizzano opere in favore di CIPIERRE ELETTRONICA S.p.A.;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso CIPIERRE ELETTRONICA S.p.A.;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso CIPIERRE ELETTRONICA S.p.A.;
- i soci;
- le persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza, presso CIPIERRE ELETTRONICA S.p.A., anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

La segnalazione (c.d. '*WHISTLEBLOWING*') è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente di appartenenza e, indirettamente, per l'interesse collettivo.

Nel rispetto del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il *whistleblowing* è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è costituito dalla prevenzione o dalla risoluzione di un problema internamente e tempestivamente. Il *whistleblowing* si fonda sul bilanciamento della necessità, da parte delle imprese private, di incentivare le segnalazioni di illecito o presunte tali con l'esigenza di tutelare i soggetti che segnalano queste condotte illecite.

In particolare, i dipendenti che segnalano un illecito non possono essere sottoposti a provvedimenti disciplinari e sono protetti contro le azioni ritorsive.

La procedura completa "Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite" che disciplina la segnalazione è disponibile alla consultazione nei luoghi di lavoro della Società e comunicata a tutte le persone, ivi comprese quelle che, pur non essendo presenti fisicamente nei luoghi di lavoro, sono legittimate a effettuare segnalazioni di *whistleblowing*, unitamente ai diversi canali previsti per l'invio delle segnalazioni.

2. SCOPO E FINALITÀ DEL DOCUMENTO

La presente *Policy* è finalizzata a rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le violazioni, intese come comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse privato o l'integrità dell'ente e che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing* sono previste nel D. Lgs. n. 24/2023 e, a titolo esemplificativo, sono:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti 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;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano violazioni consumate o anche solo tentate.

Il *whistleblowing* non riguarda lamentele di carattere personale del segnalante oppure rivendicazioni o richieste che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni anonime, in quanto prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento saranno trattate come tali e prese in considerazione per ulteriori verifiche se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato. Nel caso in cui il denunciante anonimo sia successivamente identificato e rischi di subire ritorsioni per la propria segnalazione si applicano le misure di tutela e protezione per le ritorsioni, in osservanza delle disposizioni del D. Lgs. n. 24/2023.

5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

CIPIERRE ELETTRONICA S.p.A. mette a disposizione i propri canali di segnalazione, esposti nei luoghi di lavoro della Società e comunicati a tutte le persone, ivi comprese quelle che, pur non essendo presenti fisicamente nei luoghi di lavoro, sono legittimate a effettuare segnalazioni di *whistleblowing*. Tali canali garantiscono assoluta riservatezza dei dati del segnalante e della segnalazione, in quanto accessibili esclusivamente dal Gestore.

5. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze esposte nella segnalazione sono affidate all'Avv. Daniela Rocchi, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal fine, il Gestore può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, ove sia ritenuto necessario, di organi di controllo esterni a CIPIERRE ELETTRONICA S.p.A.

6. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (ad esempio, indagini penali, tributarie o amministrative) l'identità del *whistleblower* resta protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nei casi di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente necessaria alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione secondo la 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.

7. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La Procedura lascia impregiudicata la responsabilità civile, penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente *policy*.