

PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

File name: PO23\_Rev06\_SEGNAZIONE\_RECLAMI\_SOSPETTI\_260624

# PROCEDURA OPERATIVA

## SEGNALAZIONE

## RECLAMI E SOSPETTI

UNPUBLISHED DOCUMENT. COPYRIGHT *FINCANTIERI NEXTECH S.p.A.* ALL RIGHTS RESERVED.

All information in this document are covered by industrial and intellectual property. The contents of this document, owned by **FINCANTIERI NEXTECH S.p.A.**, is confidential and is made available without responsibility for any errors or omissions. It is forbidden any reproduction, dissemination and use, even partial, in the absence of an express written permission of **FINCANTIERI NEXTECH S.p.A.**

## PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

**SOMMARIO**

1	SCOPO.....	4
2	VALIDITÀ.....	4
3	RIFERIMENTI.....	5
4	DEFINIZIONI.....	5
5	PROCEDURA OPERATIVA SEGNALAZIONI, RECLAMI, SOSPETTI.....	7
5.1	FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO.....	7
5.2	RESPONSABILITÀ.....	8
5.3	MODALITÀ OPERATIVE E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	9
5.3.1	SEGNALAZIONE PER REATI INERENTI A CORRUZIONE, D.LGS 231/01 E DIFFORMITÀ RISPETTO AI REQUISITI DEI SISTEMI DI GESTIONE AZIENDALI.....	10
5.3.2	SEGNALAZIONE PER MANCATO RISPETTO DEI REQUISITI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	11
5.4	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	11
5.4.1	GENERALITÀ.....	12
5.4.2	ASPETTI DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE O STANDARD UNI/ISO/IEC CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE.....	13
5.4.3	ASPETTI CORRUTTIVI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE.....	13
5.4.4	ASPETTI DELLA GESTIONE DELLA QUALITÀ CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE.....	13
5.4.5	REATI RELATIVI AL D.LGS. 231/01.....	14
5.4.6	ASPETTI EX D.LGS 24/2023 CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE.....	16
5.5	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	16
5.6	ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	17
5.6.1	FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	19
5.6.2	RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	20

PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

Questa pagina è lasciata volutamente vuota/

*This page has been voluntarily left empty*

PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

## 1 SCOPO

In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dalle best practices in uso, come presidio etico, al fine di mantenere alta l'attenzione sui comportamenti adottati sia dai dipendenti sia da quanti operano con la Società, quest'ultima si è dotata di un **sistema di segnalazione** quale strumento per segnalare problematiche relative al mancato rispetto di quanto prescritto nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, nella Politica Anti-Corruzione, nelle altre politiche e procedure aziendali, nonché della normativa nazionale e dell'Unione Europea.

Nel rispetto di quanto previsto dai sistemi di gestione certificato UNI ISO 37001:2016 e SA8000, la Società utilizza il sistema di segnalazioni anche per la segnalazione di possibili casi di corruzione e di infrazione dei Requisiti di Responsabilità Sociale.

Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso allo strumento di segnalazioni, reclami e sospetti, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower (segnalante) chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte relativamente a reclami interni/esterni, anomalie, molestie e violenze, suggerimenti per la conformità agli standard **UNI EN ISO 9001, UNI EN 9100, 14001, UNI ISO 45001, ISO IEC 27001, ISO IEC 20000, UNI EN ISO 37001:2016, SA8000, UNI/PdR 125:2022 e al D.Lgs.231/01** e alle relative normative cogenti applicabili.

Tale istruzione si applica ogni qualvolta si manifesti la necessità di segnalare eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard sopra richiamanti.

## 2 VALIDITÀ

La presente Procedura Operativa è valida per le aziende del Gruppo FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. secondo le modalità riportate in tabella seguente:

MATRICE DI APPLICABILITÀ DEI CAPITOLI ALLE AZIENDE DEL GRUPPO FINCANTIERI NEXTECH S.p.A.			
CAPITOLO/ PARAGRAFO	FINCANTIERI NEXTECH	REICOM	HMS IT
1	X	X	X
2	X	X	X
3	X	X	X
4	X	X	X
5	X	X	X
5.1	X	X	X
5.2	X	X	X
5.3	X	X	X
5.4	X	X	X
5.5	X	X	X
5.6	X	X	X

## PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

### 3 RIFERIMENTI

<b>UNI EN ISO 9001:2015</b>	Sistemi di gestione per la Qualità - Requisiti
<b>UNI EN ISO 9000:2015</b>	Sistemi di gestione per la Qualità - Fondamenti e vocabolario
<b>UNI EN 9100:2018</b>	Sistemi di gestione per la Qualità - Requisiti per le organizzazioni dell'aeronautica, dello spazio e della difesa
<b>ISO/IEC 27001:2013</b>	Tecnologia delle informazioni - Tecniche di sicurezza - Sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni - Requisiti
<b>ISO/IEC 27000:2018</b>	Tecnologia delle informazioni - Tecniche di sicurezza - Sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni - Panoramica e vocabolario
<b>UNI EN ISO 14001:2015</b>	Sistemi di gestione ambientale - Requisiti e guida per l'uso
<b>UNI ISO 45001:2018</b>	Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso
<b>UNI ISO 37001:2016</b>	Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo
<b>SA8000:2014</b>	Social Accountability 8000 - Sistema di gestione Responsabilità Sociale
<b>Decreto legislativo 231/2001</b>	Responsabilità amministrativa degli enti
<b>Legge 179/2017</b>	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.
<b>Legge nr. 4/21 del 15/01/21</b>	Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra
<b>Convenzione ILO nr. 190</b>	Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
<b>Decreto legislativo 24/2023</b>	(c.d. "Legge sul Whistleblowing") relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (whistleblowing).
<b>MOG 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs. 231/01 adottato dalla Società
<b>Codice di Comportamento</b>	Il Codice di comportamento adottato dalla Società
<b>Politica Anti-Corruzione</b>	Politica Anti-Corruzione Fincantieri NexTech

### 4 DEFINIZIONI

ELEMENTO	DESCRIZIONE
----------	-------------

PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

AGGIORNAMENTO	Attività di modifica di un documento già emesso al fine di adeguarne i contenuti in base a variazioni o altre esigenze occorse
ALTA DIREZIONE	Persona o gruppo di persone che, al livello più elevato, dirigono e controllano un'organizzazione
ORGANO DIRETTIVO	Gruppo o organo che detiene la responsabilità definitiva e l'autorità per le attività, l'amministrazione e le politiche dell'organizzazione a cui fa capo l'Alta Direzione
RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI CONFORMITA' PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (FCPC)	La persona o le persone aventi la responsabilità e l'autorità per il funzionamento del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione
RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI	La persona che riceve e gestisce la segnalazione attraverso il modulo di segnalazione o il portale di gestione delle segnalazioni messo a disposizione da Fincantieri NexTech S.p.A.
APPROVAZIONE	Attività finalizzata a rendere il documento valido per utilizzo/applicazione
CONTROLLO	Attività svolta per accertare la coerenza del documento con i requisiti applicabili (relativi al processo pertinente e/o alle normative applicabili)
DOCUMENTO	Informazioni ed il mezzo in cui sono contenute
INFORMAZIONE DOCUMENTATA	Informazione che deve essere tenuta sotto controllo e mantenuta da parte di un'organizzazione ed il mezzo che la contiene
ISTRUZIONE	Documento che disciplina dettagliatamente le modalità esecutive di un'attività/micro-processo - Indica ogni passo con un livello di definizione adeguato alla descrizione operativa in accordo alle esigenze aziendali
PREPARAZIONE	Attività di scrittura/preparazione formale dei documenti
PROCEDURA	Documento descrittivo di un processo contenente disposizioni operative - Esso disciplina una o più attività indicando le modalità attuative, i dati di ingresso/uscita e le responsabilità
SISTEMA DI GESTIONE	Insieme di elementi correlati o interagenti di un'organizzazione finalizzato a stabilire politiche, obiettivi e processi per conseguire tali obiettivi
VIOLENZA E MOLESTIE	l'insieme di pratiche e comportamenti inaccettabili, o la minaccia di attuarli, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, che include la violenza e le molestie di genere
VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE	la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.
LUOGO DI LAVORO	Si intende come luogo di lavoro:

## PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

	<ul style="list-style-type: none"><li>• il posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano</li><li>• un luogo di lavoro;</li><li>• il luogo in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi</li><li>• destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi</li><li>• igienico-sanitari o negli spogliatoi;</li><li>• durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;</li><li>• a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;</li><li>• all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;</li><li>• durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.</li></ul>
--	--

## 5 PROCEDURA OPERATIVA SEGNALAZIONI, RECLAMI, SOSPETTI

### 5.1 FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, attuando la direttiva europea (UE) 2019/1937, rafforza il quadro normativo relativo alla protezione dei whistleblower in Italia, introducendo specifiche disposizioni volte a garantire la tutela di coloro che segnalano illeciti o irregolarità.

In particolare, il D.lgs. 24/2023 prevede:

**Definizione e tutela del whistleblower:**

- vengono dettagliate le tutele per il soggetto che effettua la segnalazione, specificando che non possono essere adottate misure discriminatorie o ritorsive nei suoi confronti. Viene inoltre garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa.

**Obblighi degli enti e delle società:**

- gli enti e le società devono predisporre uno o più canali per la segnalazione, che devono essere sicuri e garantire la riservatezza. Tali canali devono essere accessibili a tutti i dipendenti e collaboratori, e devono permettere anche segnalazioni anonime.

**Processo di segnalazione e investigazione:**

- viene delineato un processo chiaro per la gestione delle segnalazioni, che comprende la ricezione, la verifica preliminare e, se del caso, l'investigazione approfondita delle segnalazioni ricevute. È fondamentale che questo processo sia gestito in modo imparziale e confidenziale.

**Consultazione delle rappresentanze sindacali:**

## PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

- *prima dell'attivazione dei canali di segnalazione, è necessaria la consultazione delle rappresentanze o delle organizzazioni sindacali, per garantire che il sistema di segnalazione sia trasparente e condiviso.*

### **Sanzioni:**

- *sono previste sanzioni per chi adotta misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dei whistleblowers e per chi non rispetta gli obblighi di riservatezza.*

### **Accesso alle segnalazioni:**

- *le segnalazioni sono protette dall'accesso indiscriminato, garantendo così che le informazioni siano trattate in modo riservato e protetto.*

## 5.2 RESPONSABILITÀ

La Direzione Aziendale designa un Responsabile delle segnalazioni che ha la responsabilità di:

- ricevere e gestire le segnalazioni di reclami sospetti e di presunti illeciti, indirizzandole all'ODV nel caso di segnalazioni relative a violazioni del Dlgs. 231/01, alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC) nel caso di segnalazioni relative a violazioni alla norma ISO 37001:2016, al Social Performance Team (SPT) nel caso di segnalazioni relative a violazioni della norma SA8000, alla Funzione Qualità nel caso di segnalazioni relative a violazioni delle norme ISO 9001, EN 9100, ISO 14001, ISO 45001, ISO IEC 20000 e ISO 27001;
- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- valutare la sussistenza dei requisiti delle segnalazioni ricevute;
- coordinarsi con l'ODV, la FCPC, il SPT, la Funzione Qualità per la valutazione delle segnalazioni e l'esame di azioni correttive e preventive;
- coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per tutte le altre eventuali segnalazioni non elencate precedentemente;
- fornire al segnalante un riscontro entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione;
- fornire al segnalante un riscontro entro 90 giorni relativo all'esito o allo stato di avanzamento delle verifiche;
- assicurare che le segnalazioni siano trattate in conformità con le disposizioni del D.lgs. 24/2023 e altre normative pertinenti.
- monitorare l'efficacia delle misure adottate in risposta alle segnalazioni e riferire periodicamente all'Alta Direzione e all'ODV.

L'organismo di vigilanza (ODV) nominato dal CdA ha la responsabilità di:

- ricevere e analizzare le segnalazioni di reclami sospetti nel caso di violazioni del Dlgs. 231/01;
- valutare la fondatezza delle segnalazioni di violazioni del Dlgs. 231/01 ricevute;

## PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

- proporre eventuali azioni correttive e preventive necessarie per affrontare le violazioni segnalate.

La Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC) nominata dall'Alta Direzione ha la responsabilità di:

- ricevere e analizzare le segnalazioni relative a violazioni della norma ISO 37001:2016;
- valutare la fondatezza delle segnalazioni ISO 37001:2016 ricevute;
- proporre eventuali azioni correttive e preventive necessarie per affrontare le violazioni segnalate.

Il Social Performance Team (SPT), eletto in conformità alla norma SA8000 e composto come indicato sul documento denominato "Contatti\_SPT-RINA-SAAS\_FincantieriNXT\_ITA" pubblicato sulla pagina web <https://www.fincantierinextech.com/etica-e-sistema-di-gestione-integrato/>, ha la responsabilità di:

- ricevere e analizzare le segnalazioni relative a violazioni della norma SA8000;
- valutare la fondatezza delle segnalazioni SA8000 ricevute, ove richiesto;
- proporre eventuali azioni correttive e preventive necessarie per affrontare le violazioni segnalate.

La Funzione Qualità, designata dalla Direzione Aziendale come da Organigramma vigente, ha la responsabilità di:

- ricevere e analizzare le segnalazioni relative a violazioni delle norme ISO 9001, EN 9100, ISO14001, ISO 45001, ISO IEC 20000 e ISO 27001.
- valutare la fondatezza delle segnalazioni ISO 9001, ISO 9100, ISO 14001, ISO 45001, ISO IEC 20000 e ISO27001 ricevute;
- proporre eventuali azioni correttive e preventive necessarie per affrontare le violazioni segnalate.

L'Alta Direzione ha la responsabilità di:

- avallare le azioni correttive e preventive proposte dal Responsabile delle segnalazioni, dall'ODV, dalla FCPC, dal SPT e dalla Funzione Qualità
- assicurare che le azioni correttive e preventive siano implementate in modo tempestivo ed efficace.

### 5.3 MODALITÀ OPERATIVE E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Qualsiasi Stakeholder (Clienti effettivi e potenziali, Soci in affari, fornitori, professionisti, enti pubblici compresi i loro consulenti, rappresentanti, funzionari, dipendenti, personale licenziato, personale in somministrazione ecc.) può segnalare anche in forma anonima eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard **UNI EN ISO 9001, UNI EN 9100, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, ISO IEC**

## PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

**27001, ISO IEC 20000, UNI EN ISO 37001, SA8000, al Decreto Legislativo 231/2001**, che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti, al Codice di Comportamento e al **Decreto Legislativo 24/2023 (Decreto Whistleblowing)**, che protegge i segnalanti di illeciti all'interno delle organizzazioni.

Le segnalazioni dovranno essere adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati, anche a prescindere dall'individuazione del soggetto responsabile.

Il canale di segnalazione non è idoneo alla comunicazione di rimostranze personali del segnalante, rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione e/o attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi. La FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo, un apposito modulo il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura il portale <https://fincantierinxt.segnalazioni.net/> per le segnalazioni anonime on-line. E' possibile inserire anche segnalazioni unicamente vocali, senza che sia richiesta la compilazione di moduli.

Il modello (MOD11.04 Reclamo Segnalazione) è reperibile nel sito web dell'azienda ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio, <https://www.fincantierinextech.com/etica-e-sistema-di-gestione-integrato/>

Le segnalazioni che fossero invece ricevute da responsabili della FINCANTIERI S.p.A. devono essere tempestivamente inoltrate al Responsabile delle segnalazioni, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza.

Se la funzione ricevente riscontrasse che il tema è pertinente ad altra funzione, dovrà provvedere ad inoltrarla alla funzione responsabile competente motivando opportunamente.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

### 5.3.1 SEGNALAZIONE PER REATI INERENTI A CORRUZIONE, D.LGS 231/01 E DIFFORMITÀ RISPETTO AI REQUISITI DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE INTEGRATO

La segnalazione per la denuncia di reati contro la corruzione, violazioni del Decreto Legislativo 231/2001 e difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/ISO/IEC/SA posseduti dall'azienda, può essere effettuata utilizzando le seguenti modalità:

- in forma anonima o registrata tramite l'utilizzo del link appositamente predisposto sul portale aziendale all'indirizzo <https://fincantierinxt.segnalazioni.net/>

Per segnalazione per la denuncia di reati contro la corruzione e difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/ISO/IEC posseduti dall'azienda, può essere effettuata anche utilizzando la seguente modalità:

## PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

- Compilando e consegnando il modulo disponibile sul sito aziendale personalmente o tramite posta (Fincantieri Nextech S.p.A. - Via Trieste, 3 - 1920 Follo-SP).  
In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Responsabile delle Segnalazioni e/o dell'Organismo di Vigilanza FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. - riservata/personale";

### 5.3.2 SEGNALAZIONE PER MANCATO RISPETTO DEI REQUISITI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La segnalazione per il mancato rispetto dei requisiti per la responsabilità sociale, inclusi ma non limitati a violazioni dei diritti umani, condizioni di lavoro non conformi, discriminazioni, sfruttamento minorile, salute e sicurezza sul lavoro, e altri aspetti definiti negli standard SA8000 e nelle politiche aziendali correlate, può essere effettuata utilizzando le seguenti modalità:

- Compilando e consegnando il modulo disponibile sul sito aziendale personalmente o tramite posta (Fincantieri Nextech S.p.A. - Via Trieste, 3 - 1920 Follo-SP).  
In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Responsabile delle Segnalazioni FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. - riservata/personale";
- In forma anonima o registrata tramite l'utilizzo del link appositamente predisposto sul portale aziendale all'indirizzo <https://fincantierixt.segnalazioni.net/>.

Qualora la parte interessata non dovesse sentirsi idoneamente rappresentata e tutelata dalle figure previste dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha facoltà di rivolgersi direttamente:

- All'Organismo di certificazione **RINA**
  - Sede Italia: Via Corsica, 12 16128 – Genova (GE) – Italia
  - Telefono: 01053851
  - E-mail: [sa8000@rina.org](mailto:sa8000@rina.org)
- **AI SAAS** - Social Accountability Accreditation Services
  - Indirizzo: 9 East 37th Street, 10th Floor - New York, NY 10016 - USA
  - Telefono: +1 – (212) – 391 - 2106
  - E-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

## 5.4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

## PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

#### 5.4.1 GENERALITÀ

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e/o della organizzazione e/o dei suoi dipendenti e in relazione a molestie e violenze avvenute all'interno dei luoghi di lavoro ad opera di persona interno e/o terzo.

La segnalazione può essere effettuata in qualsiasi momento e può riferirsi a fatti accaduti o in corso nel contesto lavorativo. In generale possono essere oggetto di segnalazione:

- violazioni del diritto nazionale (illeciti civili, illeciti penali, illeciti amministrativi, illeciti contabili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001), del Codice di Comportamento, del Codice Etico fornitori, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del collegato corpo normativo aziendale;
- violazioni della Politica "Anti-corrruzione" e della Politica "Diritti Umani - Impegno per il rispetto dei diritti umani e delle diversità" e dei collegati corpi normativi aziendali;
- violazioni del diritto dell'Unione europea (illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D. Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione);
- violazioni delle normative ISO 9001, EN 9100, ISO 14001, ISO 27001, ISO 20000, SA8000 e ISO 45001 rispettivamente ai sistemi di gestione della qualità, gestione ambientale, gestione della sicurezza delle informazioni e gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla organizzazione di appartenenza o all'interesse pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della FINCANTIERI NEXTECH S.p.A.;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la FINCANTIERI NEXTECH S.p.A.

## PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

#### 5.4.2 ASPETTI DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE O STANDARD UNI/ISO/IEC CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

I reati/illeciti perseguibili e punibili che rientrano nella normativa SA8000 sono relativi ai seguenti possibili casi esemplificativi e non esaustivi:

- lavoro infantile;
- lavoro forzato e obbligato;
- salute e sicurezza;
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- discriminazione;
- procedure disciplinari;
- orario di lavoro;
- retribuzione;
- reati ambientali
- sistemi di Gestione.

#### 5.4.3 ASPETTI CORRUTTIVI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

I reati perseguibili e punibili secondo la normativa ISO 37001 sono relativi ai seguenti possibili casi esemplificativi e non esaustivi:

- frode e malversazione;
- conflitti di interesse;
- corruzione e tangenti;
- falsificazione di documenti;
- favoritismi e nepotismo;
- manipolazione di gare e appalti;
- scambi di favori;
- donazioni e sponsorizzazioni Illegali;
- omaggi e regalie.

#### 5.4.4 ASPETTI DELLA GESTIONE DELLA QUALITÀ CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

I reati e le irregolarità rispetto alle normative ISO 9001, ISO 9100 UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, ISO IEC 27001 sono relativi ai seguenti possibili aspetti da considerarsi come casi esemplificativi e non esaustivi:

- non conformità nei processi e nei servizi;
- manipolazione o falsificazione dei risultati di controllo qualità;
- violazioni delle procedure di gestione del sistema integrato;

## PO23 SEGNALAZIONI RECLAMI E SOSPETTI

- omissioni nella documentazione di sistema;
- utilizzo di materiali non conformi alle specifiche di qualità.
- scarichi e rifiuti illegali o non conformi alle normative ambientali;
- emissioni inquinanti non autorizzate;
- manipolazione o falsificazione dei dati ambientali;
- omissioni nelle valutazioni di impatto ambientale;
- violazioni delle procedure di gestione ambientale.
- accessi non autorizzati ai sistemi informativi;
- furto o perdita di dati sensibili;
- manipolazione o falsificazione dei dati informatici;
- violazioni delle politiche di sicurezza delle informazioni;
- omissioni nella gestione delle vulnerabilità e delle minacce informatiche.
- violazioni delle normative sulla sicurezza sul lavoro;
- condizioni di lavoro non sicure o pericolose;
- omissioni nella valutazione dei rischi per la sicurezza;
- manipolazione o falsificazione dei dati relativi agli incidenti sul lavoro;
- omissioni nella formazione e informazione dei lavoratori sulla sicurezza.

#### 5.4.5 REATI RELATIVI AL D.LGS. 231/01

I reati puniti dal D.lgs. 231/01 sono visibili nel grafico seguente:

# Sintesi del D.Lgs. 231/01

## Reati perseguiti



## PO23 SEGNALAZIONE RECLAMI E SOSPETTI

File name: PO23\_SEGNAZIONE\_RECLAMI\_SOSPETTI\_Rev06\_260623PO23\_Rev06\_Segnalazione\_reclami\_sospetti\_versioneWeb.docx

**5.4.6. ASPETTI EX D.LGS 24/2023 CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE**

I reati perseguibili e punibili secondo la normativa whistleblowing sono relativi ai seguenti possibili casi esemplificativi e non esaustivi:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Illeciti previsti in materia di D. Lgs. 231/01 (si veda il successivo paragrafo);
- Illeciti derivanti da norme dell'Unione che rientrano nel novero di quelli riportati nell'apposito allegato al decreto (ad es. in materia di consumer protection);
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (ad es. in materia di IVA o doganale);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione (ad es. in materia di concorrenza).

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

**5.5 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni dovranno essere sempre adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati, anche a prescindere dall'individuazione del soggetto responsabile. La segnalazione è circostanziata quando la narrazione da parte dell'autore, di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserito illecito è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa (e.g. tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, valore, cause e finalità dell'illecito, aree e persone interessate o coinvolte). Se disponibili, è suggerito l'inserimento di documenti/evidenze utili a supportare quanto dichiarato.

Non sono quindi prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate che esprimono esclusivamente voci o sospetti.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile delle segnalazioni di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- 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;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

## PO23 SEGNALAZIONE RECLAMI E SOSPETTI

- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

**Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).**

## 5.6 ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Il "soggetto competente" per la gestione delle segnalazioni è il Responsabile delle segnalazioni che si occupa di monitorarne la gestione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, entro i termini previsti dalla legge e provvede, con il supporto delle funzioni di volta in volta competenti, a fornire al segnalante un primo riscontro entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione e uno entro 90 giorni relativo all'esito o allo stato di avanzamento delle verifiche.

A tal fine, il Responsabile delle segnalazioni si avvale del supporto e della collaborazione dell'Organismo di vigilanza, della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC), della Funzione Qualità, del SPT, a cui può trasmettere le rispettive segnalazioni ricevute.

Gli enti competenti all'istruttoria, all'analisi e alla verifica della fondatezza della segnalazione delle violazioni sono:

- per le segnalazioni riguardanti il D.Lgs 231/2003: OdV;
- per le segnalazioni riguardanti il sistema Anticorruzione: Responsabile FCPC
- per le segnalazioni riguardanti i sistemi ISO 9001, ISO 9100, ISO 14001, ISO 45001, ISO 27001: Funzione Qualità (Sistema di Gestione Integrato)
- per le segnalazioni riguardanti il D.Lgs 24/2023: Responsabile Segnalazioni
- per le segnalazioni riguardanti il sistema SA8000: RSG SA e SPT.;

Nell'ambito di tale attività rientra l'eventuale audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Se una segnalazione riguarda o comporta il coinvolgimento di un membro dell'Organismo di Vigilanza o del responsabile della Funzione Anticorruzione, la gestione della stessa sarà in carico agli altri soggetti abilitati.

In fase di istruttoria, analisi e verifica della fondatezza il Responsabile delle segnalazioni si potrà avvalere della collaborazione di enti e/o esperti, per esempio HR, Legal, Consulenti, etc etc etc

Sulla base di quanto sopra, pertanto, e possibili azioni in capo al Responsabile delle segnalazioni sono:

## PO23 SEGNALAZIONE RECLAMI E SOSPETTI

- mettere in lavorazione la segnalazione promuovendo gli approfondimenti necessari;
- inoltrare la segnalazione alle Funzioni sopra indicate richiedendo un riscontro sulle eventuali azioni intraprese;
- procedere all'archiviazione della segnalazione (rigetto), motivando adeguatamente la scelta effettuata in linea con i criteri citati al paragrafo 5.4 "Oggetto della Segnalazione".

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile delle segnalazioni (o l'ODV/Responsabile Funzione Anticorruzione, SPT, Funzione Qualità), in relazione alla natura della violazione, provvederà

- ad informare la Società per le opportune decisioni, volte anche all'eventuale denuncia all'autorità giudiziaria laddove necessario:
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile del personale per gli eventuali provvedimenti del caso, nonché al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;
- a comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione aziendale e alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della FINCANTIERI NEXTECH S.p.A.

L'esito dell'accertamento viene comunicato al segnalante e, per le segnalazioni SA8000 ed eventualmente ISO 27001, ISO IEC 20000, ISO 45001, ISO 14001, ISO9001, EN 9100, viene reso accessibile il registro delle segnalazioni aperte, gestite/in gestione e chiuse da parte di tutto il personale dipendente su <https://fincantieri.it.sharepoint.com/>.

Almeno annualmente le funzioni competenti a ricevere e gestire le segnalazioni di volta in volta interessate (OdV, FCPC, Funzione Qualità e SPT) informano l'OdV (per le segnalazioni non di sua competenza), il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale mediante una relazione scritta sulle attività di controllo e verifica effettuate e sulle eventuali iniziative a seguito di violazioni delle norme di condotta e delle politiche e procedure rilevanti.

Il Responsabile delle Segnalazioni documenta ed archivia all'interno della piattaforma online le segnalazioni, le decisioni prese e la documentazione a supporto delle verifiche effettuate nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

### 5.6.1 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 dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, 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.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del 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 indispensabile 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.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

La Direzione aziendale garantisce quindi, che non saranno effettuate ritorsioni né misure di alcun tipo per i soggetti che effettuano le segnalazioni e proporrà quindi eventuali azioni correttive e preventive secondo le modalità previste dalla procedura Gestione Non conformità - Azioni correttive /Preventive- Analisi Incidenti-Reclami Interni.

#### **B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower***

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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Istituto.

## PO23 SEGNALAZIONE RECLAMI E SOSPETTI

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alla funzione conformità della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione;
- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- al Responsabile della gestione del personale, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- alla Direzione, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'azienda.

### 5.6.2 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità 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, 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'azienda oggetto della presente procedura.