



Procedura whistleblowing

A. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

1. La presente Procedura ha lo scopo di stabilire i presupposti e le modalità attraverso le quali il personale, i collaboratori ed i terzi di Rigamonti Francesco S.p.A. (di seguito solo "Rigamonti" o la "Società"), possono segnalare sospetti di eventuali condotte illecite realizzate in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione della Società e/o nel Codice Etico, nonché di fatti e/o comportamenti integranti uno dei reati previsti dal d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e/o altre attività non conformi alle procedure aziendali in vigore, ovvero in conformità con la normativa italiana in materia di Whistleblowing, per come rappresentata dal d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24.
2. La presente procedura regola, inoltre, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, garantendo l'anonimato del segnalante, salvo i casi in cui, in ottemperanza alla disciplina di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 231, cit., si renda necessario accertare che le segnalazioni ricevute siano state effettuate in maniera infondata, con dolo o colpa grave, ai fini dell'attivazione di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore.
3. In generale, le finalità della presente Procedura sono sintetizzabili nei punti di seguito rappresentati:
 - i. fornire indicazioni su chi possa effettuare le segnalazioni;
 - ii. indicare cosa possa essere oggetto di segnalazione;
 - iii. prevedere le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
 - iv. identificare quali siano i soggetti destinatari delle segnalazioni;
 - v. stabilire le modalità di gestione ed accertamento delle segnalazioni;
 - vi. definire quali siano le misure poste a tutela del segnalante, nel rispetto della normativa in vigore.





B. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

4. I soggetti che possono effettuare le segnalazioni (di seguito anche i "Segnalanti") sono i seguenti:
- i. i membri dell'organo di amministrazione e controllo della Società, compresi i membri senza incarichi esecutivi;
 - ii. il personale dipendente della Società (ivi inclusi i lavoratori a tempo parziale, intermittenti e a tempo determinato), lavoratori somministrati, i lavoratori autonomi e i collaboratori, i tirocinanti e i volontari, i prestatori di lavoro occasionale (la presente procedura trova applicazione a tali soggetti anche nei seguenti casi: a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) durante il periodo di prova; c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso);
 - iii. i soggetti esterni alla Società che siano con essa in una relazione d'interesse (come, ad esempio, i fornitori, i consulenti ed i liberi professionisti);
 - iv. tutti coloro che siano a conoscenza di fatti sospetti ed eventuali violazioni degli elementi afferenti ai sistemi di controllo interno della Società e che abbiano interesse a renderli noti alla stessa.

C. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

5. Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto della segnalazione: vengono in ogni caso considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano anomalie, irregolarità o reati posti in essere sia nell'interesse che a danno della Società. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i soggetti identificati al paragrafo 4 potranno segnalare:
- i. le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico adottati dalla Società;
 - ii. gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea e relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati

Roberto





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;

- iii. le condotte e/o i comportamenti, conclamati o sospetti, che possono integrare uno dei reati rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231, cit.;
- iv. altre possibili azioni od omissioni, conclamate o sospette, poste in essere in violazione delle procedure aziendali in vigore.

6. A tal fine, si prevede che il Segnalante debba:

- i. descrivere con precisione i fatti oggetto di segnalazione;
- ii. indicare la persona responsabile della violazione, nonché eventuali altri soggetti coinvolti o che possono riferire sui fatti;
- iii. se conosciute, indicare le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- iv. indicare eventuali interessi privati alla segnalazione;
- v. allegare tutti i documenti disponibili che possano confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- vi. fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.





7. Esulano dall'oggetto della normativa in materia di whistleblowing e di protezione del Segnalante, e quindi sono escluse della presente Procedura:
- i. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;
 - ii. le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

D. CANALI DI SEGNALAZIONE

Sono previsti dalla normativa applicabile due canali di segnalazione:

- i. un canale di segnalazione interno, in cui le segnalazioni sono effettuate in forma scritta oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche e sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.
- ii. un canale di segnalazione esterno che il Segnalante può utilizzare per segnalare violazioni di cui al precedente paragrafo 5, dopo aver utilizzato il canale interno di cui sopra.

E. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

8. Per ciò che concerne il canale di segnalazione interno, la Società ha individuato nell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del d. lgs. n. 231, cit., l'organo destinatario delle segnalazioni interne, che si caratterizza per autonomia ed indipendenza rispetto alle realtà aziendali nel cui ambito possono venire perpetrate le violazioni oggetto di segnalazione, ed ha specifica formazione in materia.





9. Le Segnalazioni interne possono, quindi, essere trasmesse alternativamente secondo le seguenti modalità:
- in forma scritta:** la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, unitamente alla copia di un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione", e spedita a mezzo posta ordinaria presso l'indirizzo della Società Rigamonti Francesco S.p.A. in via del lavoro n.2 - 22036 Erba (CO);
 - in forma orale,** attraverso linea telefonica dedicata o messaggistica vocale al numero 031.3337917 oppure, su richiesta del Segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

F. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

10. Per ciò che concerne il canale di segnalazione esterno, lo stesso può essere utilizzato se per il Segnalante, al momento della segnalazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
- non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato non è conforme al canale di segnalazione interno;
 - il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che però non ha avuto seguito;
 - il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non sia efficace o che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
 - il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le Segnalazioni Esterne potranno essere eseguite facendo ricorso ai canali di segnalazione messi a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), secondo le modalità dalla stessa previste.





G. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

11. In seguito alla trasmissione di una Segnalazione, ricevuta attraverso una delle modalità di cui al precedente paragrafo 9, l'Organismo di Vigilanza, incaricato della gestione della medesima, ha il compito di effettuarne una prima disamina e di adottare tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza della stessa.

In tal senso, l'Organismo di Vigilanza deve:

- i. entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, inviare un avviso di ricevimento della stessa al Segnalante, ove contattabile;
- ii. esaminare i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritenga necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, può:
- iii. contattare il Segnalante (se non è anonimo) e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- iv. compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- v. effettuare ogni altra attività di verifica e di indagine, ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione;
- vi. fornire al Segnalante un riscontro sulla segnalazione entro un termine ragionevole, comunque non superiore a tre mesi a far data dall'avviso di ricevimento della Segnalazione.

12. Qualora la Segnalazione cartacea non sia stata effettuata in forma anonima, l'Organismo di Vigilanza provvederà a dare un riscontro nei tempi di cui al presente capitolo via e-mail o via posta in base ai contatti lasciati dal Segnalante. In ogni momento, il Segnalante può chiedere informazioni sullo stato della segnalazione e/o integrarla con eventuali informazioni aggiuntive. Il Segnalante, tuttavia, che inizialmente avesse scelto la modalità anonima di segnalazione può nel corso delle fasi



Handwritten signature in blue ink.



successive manifestare, in ogni momento, la propria identità, ove nel frattempo abbia cambiato idea.

13. Qualora, a fronte di una prima disamina, la segnalazione ricevuta abbia ad oggetto una condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori, non rilevante, tuttavia, ai sensi del d. lgs. n. 231, cit., 231 o del d. lgs. n. 24, cit., l'Organismo di Vigilanza provvede a demandare agli organi competenti gli accertamenti del caso e/o l'attivazione del conseguente procedimento disciplinare.

H. INFORMAZIONI AL SEGNALATO

14. I destinatari della segnalazione hanno il compito di informare il segnalato dei fatti esposti a suo carico affinché possa avvalersi dei suoi diritti, compresi i diritti di difesa e il rispetto del principio del contraddittorio, ovvero il diritto ad esaminare e contestare le accuse a suo carico, a condizione che ciò non risulti incompatibile con le esigenze di corretto accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Il segnalato dovrà essere informato in modo riservato e sicuro e, se del caso, gli verranno specificate le modalità per l'esercizio dei suoi diritti di accesso, rettifica e opposizione dei dati personali che la riguardano.

Il segnalato non ha diritto a conoscere l'identità dell'autore della segnalazione.

Handwritten signature in blue ink.





I. CHIUSURA DELLE OPERAZIONI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

15. Al termine delle verifiche, l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione sulle attività svolte. Nel caso in cui i fatti oggetto di segnalazione si rivelino infondati o inesistenti, ovvero il soggetto segnalato non risulti autore materiale degli stessi ovvero non sia passibile di rimprovero per qualsiasi ragione antecedente o sopravvenuta, viene data tempestiva comunicazione al Segnalante, al segnalato ove precedentemente informato, con conseguente archiviazione della segnalazione e relativa annotazione delle motivazioni. In tali circostanze, tuttavia, qualora al termine delle verifiche sopra richiamate la segnalazione oggetto di accertamento risulti manifestamente infondata ed effettuata con dolo o colpa grave del Segnalante, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a promuovere l'attivazione del procedimento disciplinare.
16. Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito delle verifiche condotte, la segnalazione risulti fondata (o comunque appaia tale), l'Organismo di Vigilanza procede ad informare le funzioni aziendali preposte all'attivazione del procedimento disciplinare nei confronti del segnalato.
17. In tali circostanze, lo stesso Organismo di Vigilanza promuove presso la Società ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello e delle prassi aziendali della Società rispetto alle violazioni verificatesi, provvedendo a suggerire al Consiglio di Amministrazione le azioni di miglioramento da intraprendere.
18. Le Segnalazioni e la documentazione trasmessa con le stesse saranno conservate per un periodo di 5 anni dalla conclusione delle attività di accertamento e verifica avviate. Il trattamento dei dati del Segnalante e del segnalato deve avvenire nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore.

Handwritten signature in blue ink.





J. TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI

19. La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni, ovvero, più in generale, qualsiasi forma di ritorsione, ove connessa all'effettuazione di una segnalazione e non suffragata da diverse e legittime motivazioni, ove applicabile, nei confronti de:

- i. il Segnalante;
- ii. le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- iii. i colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

20. Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica, verrà considerato quale Segnalante, ai fini della presente procedura, e beneficerà delle tutele qui previste se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- i. il Segnalante aveva previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero aveva effettuato direttamente una segnalazione esterna;
- ii. il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che la violazione potesse costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iii. il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna potesse comportare il rischio di ritorsioni o potesse non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.





- 21.** Il Segnalante che ritiene di essere e/o essere stato oggetto di una forma di ritorsione, quale conseguenza della denuncia effettuata, può darne notizia all'Organismo di Vigilanza della Società, affinché lo stesso Organismo valuti:
- i. la necessità/opportunità di trasmettere apposita informativa Consiglio di Amministrazione preposta affinché quest'ultimo si adoperi per ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
 - ii. la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della forma di ritorsione, in adempimento alle prescrizioni normative.
- 22.** Rimane fermo il diritto del Segnalante di dare notizia dei comportamenti discriminatori che ritiene di aver subito all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a quella rappresentativa presente in azienda, nelle forme e nei limiti previsti dalle leggi applicabili.
- 23.** Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi degli art. 368 e 595 c.p. o civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. in caso di esecuzione di indagini penali), l'identità del Segnalante 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 a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati, ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali. 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.



Handwritten signature in blue ink.



La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione in mala fede ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

- 24.** Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Erba, 15 dicembre 2023

Il responsabile dei Lavoratori per la sicurezza

Geom. Viganò Paolo

