



PROCEDURA WHISTLEBLOWING (SEGNALAZIONI)

1. SCOPO

Il presente documento ha l'obiettivo di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni secondo modalità atte a garantire l'anonimato del segnalante. La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. "Whistleblowing" nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione e, più in generale, dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'azienda si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni e ritorsioni coloro che abbiano effettuato, in buona fede, una segnalazione.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnatorio / diffamatorio saranno attivate nei confronti del segnalante identificatosi le misure previste nel sistema disciplinare aziendale nonché valutate appropriate azioni di tutela legale.

Tale procedura è parte integrante del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 e s.m.i..

La normativa tutela i dipendenti ed i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito penalmente rilevanti ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività.

Rispetto a Segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnatorio / diffamatorio saranno attivate nei confronti del segnalante identificatosi le misure previste nel sistema disciplinare aziendale nonché valutate appropriate azioni di tutela legale.

A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

2. APPLICABILITA'

La presente procedura si applica al processo di gestione delle segnalazioni (di seguito anche "whistleblowing"), ossia di comunicazione di una notizia, effettuata in buona fede e relativa a comportamenti che il segnalante ritiene non conformi o sospetta essere tali rispetto a quanto stabilito da:

- Leggi e regolamenti, nonché provvedimenti di Autorità di controllo o regolatorie relativamente ai settori descritti dal D.lgs. 24/2023;
- Codice Etico e di Condotta Aziendale;
- Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del d.lgs. 231\2001;
- Procedure interne aziendali;

Tali segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti inerenti al sistema di controllo:

- Richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico e di Condotta;
- Comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice, di procedure interne, con riferimento alle attività e

prestazioni di interesse (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);

- Comunicazioni di presunte violazioni del Modello Organizzativo 231;
- abusi, molestie fisiche, molestie psicologiche, discriminazioni e irregolarità subite dai colleghi, superiori o Terze parti;
- la violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
- la molestia/stalking digitale/online;
- le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore;
- atti di bullismo, mobbing o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo costante e permanente della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto della salute o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- il costruire un rapporto di fiducia e connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona;
- Denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- Complaints (esposti) riguardanti tematiche di contabilità, controlli;
- violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Ad esempio si pensi alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Ferme restando altre Procedure aziendali che regolano comunicazioni di dipendenti non strettamente riconducibili al peculiare ambito delle Segnalazioni, sono escluse dal perimetro della presente Procedura le segnalazioni inerenti a:

- Reclami commerciali
- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica), posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere "tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire"
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

3. MODIFICHE

REV.	Paragrafo	Descrizione modifica
00	-	Prima emissione
01	-	Integrazione Linee Guida in materia di Whistleblowing -ANAC N.125/2025

4. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- UNI EN ISO 9001
- D.lgs.231/2001
- D.lgs 179/17

- D.lgs. 24/2023
- Regolamento UE 2016/679
- Codice della privacy;
- MOG
- Codice etico
- Codice di Condotta Antimafia
- Codice disciplinare
- Linee Guida in materia di Whistleblowing-ANAC n.1/2025
- Art.8 Direttiva (UE) 2019/1937 del parlamento europeo e del consiglio del 23 ottobre 2019.

5. RESPONSABILITÀ

La gestione delle Segnalazioni del canale esterno ed interno è attribuita all'Organismo di Vigilanza .

6. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È esclusa la responsabilità di natura civile, penale o amministrativa del segnalante nei seguenti casi:

- Art.326 c.p.: *rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio*;
- Art.622 c.p.: *rivelazione di segreto professionale*;
- Art. 626 c.p.: *rivelazione dei segreti scientifici od industriali*;
- Art. 205 c.c.: *violazione del dovere di fedeltà e lealtà*;
- Violazione delle disposizioni relative al diritto d'autore e alla protezione dei dati personali;
- Rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

L'esclusione da tali responsabilità opera solo nel caso in cui la diffusione o la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria a svelare la violazione segnalata.

7. DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di Ekoru s.r.l.;
- tutti i lavoratori di Sabbie di Parma s.r.l. ;
- i partner, i clienti, i fornitori, appaltatori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con Sabbie di Parma s.r.l. ;

Le segnalazioni possono essere effettuate in qualsiasi fase del rapporto lavorativo. Se avviene la cessazione del contratto, le segnalazioni possono essere inoltrate solo se le informazioni sono state acquisite prima della cessazione dell'attività lavorativa.

8. DEFINIZIONI ¹

- **SEGNALANTE:** chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo;
- **SEGNALAZIONE:** comunicazione del segnalante avente ad oggetto le informazioni circa l'irregolarità o l'illecito;
- **SEGNALATO:** il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito\irregolarità oggetto della segnalazione;
- **DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE:** comitato costituito ad hoc che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni;
- **CANALI PER LE SEGNALAZIONI:** canali individuati dall'ente quali mezzi interni o esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni. L'ente deve dotarsi di "almeno un canale alternativo o di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante".

9. MODALITÀ OPERATIVE

9.1. Invio delle segnalazioni

La segnalazione per il canale esterno viene indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Sabbie di Parma s.r.l. e anche per il canale interno anche se cambiano le modalità di gestione della segnalazione.

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci ed i Terzi inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte:

1. Tramite il **Portale Wistleblowing**, raggiungibile tramite il seguente link [WHISTLEBLOWING - EKORU](#) ogni dipendente potrà segnalare comportamenti illeciti o irregolarità aziendali che possano costituire una violazione di: leggi e regolamenti, nonché provvedimenti di Autorità di controllo o regolatorie; MOG; Codice di Condotta Aziendale; procedure interne aziendali. Anche attraverso questo canale di comunicazione si garantisce l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante, grazie all'assegnazione di codici identificativi univoci per ogni segnalazione. Inoltre, il segnalante non può in alcun modo subire delle ritorsioni in seguito all'invio della segnalazione.
2. Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dai membri dell'Organismo di Vigilanza;
3. Mediante la casella di posta dell'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo odv231@sabbiediparma.it
4. Mediante la casella vocale all'Organismo di Vigilanza (**CANALE INTERNO**) al numero 3473250358 o al numero 3482416819.
5. Su richiesta della persona segnalante, attraverso un incontro indiretto da effettuare entro un termine ragionevole. A titolo esemplificativo, l'incontro potrebbe svolgersi in un luogo esterno alla sede aziendale, al fine di garantire la riservatezza della persona segnalante e del contenuto della segnalazione.

L'OdV tratterà le segnalazioni ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare il segnalante, ove lo stesso abbia dichiarato le proprie generalità, nonché l'identità e l'onorabilità dei soggetti

¹ CONFINDUSTRIA, *La disciplina in materia di whistleblowing*, 2018.

	P.08 Procedura Whistleblowing	Rev.01 del 02/02/2026
--	----------------------------------	-----------------------

segnalati. Qualora la Segnalazione riguardi o veda coinvolto l'ODV medesimo, la Segnalazione deve essere trasmessa per posta ordinaria direttamente all'Amministratore Unico o alla Direzione Generale della Società. Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), 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 (oltre che del Codice Etico e di Condotta), con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

La Sabbie di Parma s.r.l. ha previsto un canale di segnalazione esterno online il quale risulta conforme all'art.6 del D.Lgs. 231/01 e al D.Lgs. 24/2023

Nel corso della Segnalazione il segnalante avrà la facoltà di comunicare le proprie generalità oppure potrà restare nel totale anonimato.

Nel caso in cui il segnalante sia vittima di atti di ritorsione potrà inviare una comunicazione all'ANAC, specificando le eventuali e presunte ritorsioni che ritiene di aver subito o far valere in sede giudiziaria tutti i presunti atti ritorsivi. Le misure di tutela possono estendersi anche a soggetti diversi dal segnalante ma che potrebbero essere soggetti a ritorsioni in base al ruolo svolto o in base alla particolare vicinanza con il segnalante.

La segnalazione deve essere effettuata in virtù del principio della buona fede e non saranno prese in carico richieste legate ad interessi di carattere personale. A tal proposito, nel caso in cui sia accertata la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, si richiederà l'avvio, di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante.

9.2. Doveri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, destinatario di tutte le segnalazioni rilevanti sia ai sensi del d.lgs. 24/2023 e sia sul piano 231, dovrà avere cura di richiedere alla persona segnalante se intende beneficiare delle tutele in materia di Whistleblowing. Ove tale volontà venga espressa, la segnalazione verrà considerata "segnalazione whistleblowing". L'OdV, essendovi un unico canale di segnalazione online, coincide con il gestore delle segnalazioni esterne. È posto nelle condizioni di ricevere notizie sulle disfunzioni ed esercitare quei compiti di vigilanza e correzione del Modello attribuitogli dal d.lgs. 231/01.

Al fine di garantire un'autonomia nella gestione delle segnalazioni, si suggerisce, soprattutto in ipotesi che potrebbero configurare un conflitto di interessi, di evitare l'attribuzione agli organi di vertice e/o controllo di poteri di supervisione sulla gestione delle segnalazioni o della competenza ad adottare i provvedimenti decisionali. Si fa riferimento alla prassi riscontrata dall'Autorità di trasmettere ai suddetti organi, da parte del gestore, un'informativa sull'attività svolta, affinché questi decidano se e come dare seguito alla segnalazione, verifichino gli esiti dell'istruttoria del gestore, definiscano eventuali sanzioni e/o azioni correttive.

	P.08 Procedura Whistleblowing	Rev.01 del 02/02/2026
--	----------------------------------	-----------------------

9.3. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

9.3.1. 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 (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto 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 il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. 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.

9.4. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del soggetto 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 e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

1. al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. L'OdV valuta tempestivamente l'opportunità/necessità che vengano adottati 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;
2. all'Area che si occupa delle sanzioni disciplinare 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.

Inoltre, le infrazioni che possono comportare l'irrogazione da parte dell'ANAC di sanzioni amministrative – pecuniarie (art.6 co.2 lett.) e, d.lgs. 231/01), costituiscono altresì fonte di possibili responsabilità disciplinare nei confronti di coloro che:

- hanno commesso ritorsioni, ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o violato l'obbligo di riservatezza;
- non hanno istituito o non hanno adottato le procedure per l'effettuazione o la gestione delle segnalazioni o tali procedure non sono conformi alle previsioni del decreto;
- non hanno svolto attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21 co.1, lett.b);
- è sanzionabile disciplinarmente anche la persona segnalante che ha effettuato una segnalazione e ne è stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (art.21, co.1, lett.c).

9.5. Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni ricevute sono analizzate dall'ODV al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa e poter avviare le successive attività di approfondimento. Una volta ricevuta la segnalazione verrà inoltrato, entro sette giorni, un avviso di ricevimento. L'odv valuterà il contenuto e l'ammissibilità della segnalazione mediante la verifica dei presupposti oggettivi e soggettivi. Nello svolgimento della suddetta analisi l'odv si avvarrà, per specifici aspetti trattati nelle Segnalazioni e qualora ritenuto necessario, principalmente del supporto della Direzione Generale o dell' Ufficio Personale per quanto di loro competenza. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata dall'odv, con le relative motivazioni. Se a conclusione della fase di analisi preliminare emerge, invece, che la Segnalazione è fondata, l'odv proseguirà con la fase istruttoria.

Trascorsi sei mesi dalla data di archiviazione tali Segnalazioni verranno eliminate dopo cinque anni dalla ricezione.

9.6. 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 della Direzione (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,
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o consulenti/periti esterni all'azienda

- d) informare l'A.U. e la Direzione Generale della Società e ove coinvolti anche le Risorse Umane per eventuali applicazioni di sanzioni disciplinari
- e) concordare con la Direzione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
- f) concordare con la Direzione (e/o con altre Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi aziendali (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);
- g) richiedere l'avvio, di un 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 gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risultati fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati. Sarà cura della Direzione informare tempestivamente l'OdV di tali provvedimenti.

Nel corso del processo di accertamento verrà comunque garantito il diritto del segnalato a difendersi in relazione al contenuto della Segnalazione.

Il segnalante riceve informazioni circa l'esito delle attività di verifica e approfondimento condotte in merito alla propria Segnalazione.

L'OdV comunica i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla Segnalazione al Vertice Aziendale (se destinatario originario della Segnalazione).

Con periodicità trimestrale (se non diversamente richiesto) è previsto un report riepilogativo delle Segnalazioni pervenute, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

9.7. Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'OdV cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura –avvalendosi della strumentazione informatica - l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 5 anni dalla ricezione della Segnalazione.

10. Attività del gestore

L'art.5 del d.lgs. 24/2023 disciplina le attività del gestore del canale interno:

1. Nell'ambito della gestione della segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:
 - Rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione;
 - Mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
 - Danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
 - Forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il gestore, prima di svolgere la verifica, deve accertare in via preliminare se la segnalazione sia una segnalazione whistleblowing o una segnalazione ordinaria (si fa riferimento a: reclami, contestazioni e ogni altro genere di richieste e segnalazioni che gli enti ricevono ordinariamente e che attengono alla propria sfera di attività e organizzazione). Anche se si tratta di una segnalazione ordinaria il gestore è tenuto a registrare la segnalazione anonima e conservare la relativa documentazione, rendendola rintracciabile qualora la persona segnalante comunichi ad Anac di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

In presenza di una segnalazione whistleblowing, le diverse fasi di attività del gestore della segnalazione, a titolo esemplificativo, potrebbero essere articolare come segue:

- Avviso di ricevimento della segnalazione: il gestore è tenuto a rilasciare alla parte segnalante tale avviso entro sette giorni dalla segnalazione. L'avviso non implica una valutazione del contenuto oggetto della segnalazione ma assume un carattere meramente informativo nei confronti del whistleblower. L'avviso di ricevimento sarà comunicato mediante piattaforma informatica sarà inoltrato al recapito indicato dalla persona segnalante o in assenza di quest'ultima a quello utilizzato dalla persona segnalante per inoltrare la segnalazione.
- Esame preliminare: valutazione della causa perorata dal whistleblower. Il gestore valuterà la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi definiti dal legislatore per effettuare la segnalazione:
 - a. Sia presentata da uno dei soggetti legittimati ai sensi del d.lgs. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto;
 - b. Si basi su fatti sufficientemente precisi;
 - c. Consenta l'individuazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione e una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e ove presenti anche le modalità attraverso le quali il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
 - d. Contenga le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione;

Il gestore è libero di richiedere alla persona segnalante, ove ritenuto necessari, ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

In mancanza di uno o più di tali elementi o nel caso non siano state fornite le integrazioni richieste, il gestore ha la facoltà di dichiarare inammissibile la segnalazione e procedere con l'archiviazione. Tuttavia, è pur sempre necessario informare la persona segnalante.

3. Istruttoria e accertamento della segnalazione: una volta appurata che la segnalazione è ammissibile, il gestore può procedere con l'istruttoria vera e propria, che consiste nell'effettuare tutte le opportune verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Tali attività di accertamento possono essere svolte:

- Direttamente, acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni dall'analisi della documentazione/informazioni già ricevute con la segnalazione;
- Attraverso eventuali documenti integrativi richiesti al fine di circostanziare meglio la segnalazione;
- Mediante il coinvolgimento di altre strutture interne all'ente o anche di soggetti specializzati esterni, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali che risultano necessarie per il caso di specie;

	P.08 Procedura Whistleblowing	Rev.01 del 02/02/2026
--	----------------------------------	-----------------------

- Tramite audizione di eventuali ulteriori soggetti interni o esterni.

Resta fermo l'obbligo di riservatezza ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. 24/2023, anche nel momento in cui si rende necessario per il gestore coinvolgere soggetti terzi. In questo caso il gestore non trasmette la segnalazione a tali soggetti ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimi della segnalazione. Nel caso in cui è necessario trasmettere la segnalazione alle Autorità giudiziarie competenti, si dovrà evidenziare che si tratta di segnalazione Whistleblowing. Laddove l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il gestore fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante. Le persone devono essere sempre preventivamente informate dalle eventualità che la segnalazione possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie per i profili di rispettiva competenza.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore può:

- Archiviare la situazione perché infondata;
 - Rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti. A tal riguardo, si precisa che al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.
4. Risccontro alla persona segnalante: il gestore è tenuto a comunicare alla persona segnalante gli esiti relativi alla propria segnalazione: l'archiviazione; l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti.
- È necessario che il gestore mantenga un'interlocuzione con la persona segnalante durante tutto il processo di gestione della segnalazione, interlocuzione che potrà avvenire tramite la piattaforma informatica o mediante recapiti telefonici.
5. Conservazione della documentazione inerente alla segnalazione e cancellazione
- La documentazione dovrà essere conservata e si procederà alla cancellazione una volta trascorsi 5 anni. Resta inteso che potranno essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative del datore di lavoro che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione.

10.1. I requisiti e facoltà del gestore

Il requisito fondamentale che deve connotare il gestore è l'autonomia, che va declinata in termini di:

- Imparzialità: il gestore deve operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle persone coinvolte, svolgendo un'attività scevra di condizionamenti o favoritismi;
- Indipendenza: il gestore deve essere un soggetto in grado di svolgere le attività cui è tenuto ai fini della gestione della segnalazione senza interferenze, ossia in autonomia operativa e valutativa.

Il gestore per le verifiche e gli accertamenti può:

- Accedere a banche dati, piattaforme, database e altri applicativi in uso presso la Società;
- Coinvolgere, ove opportuno, altre strutture interne o esterne alla Società.

11. Audit

	P.08 Procedura Whistleblowing	Rev.01 del 02/02/2026
--	----------------------------------	-----------------------

La Società deve svolgere un'attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento della procedura whistleblowing.

12. Sanzioni

ANAC opera una distinzione tra la persona fisica o giuridica responsabile e/o destinataria della sanzione a seguito della violazione delle disposizioni del Decreto. Per gli atti ritorsivi sarà sempre responsabile la persona che ha posto in essere (anche solo suggerito o proposto) i suddetti atti. ANAC, pertanto, provvederà alla irrogazione delle sanzioni nei termini e nelle modalità di seguito esplicitate:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione. In quest'ultimo caso è considerato responsabile l'organo di indirizzo della Società;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal Decreto. In quest'ultimo caso è considerato responsabile l'organo di indirizzo della Società;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In quest'ultimo caso è considerato responsabile il gestore delle segnalazioni (a cui si aggiungono, ove previsto, i provvedimenti sanzionatori sanciti dal Contratto collettivo nazionale vigente);
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

13. Condivisione del canale di segnalazione

Il canale di segnalazione può essere condiviso in un Gruppo di aziende. Tale condivisione si può realizzare mediante l'istituzione di una piattaforma unica, così come il canale istituito da Sabbie di Parma s.r.l. può accogliere le segnalazioni riferite anche ad Sabbie di Parma s.r.l. e a Sabbie di Parma s.r.l. Un unico punto di accesso che consente alla persona segnalante di scegliere un elenco di società, collegate tra di loro, presso cui effettuare la segnalazione. Mediante tale infrastruttura, ogni società del gruppo assolve all'obbligo di dotarsi di un proprio canale interno, ferma la società di nominare un gestore per ogni canale.

14. Comunicazione contenuti

	P.08 Procedura Whistleblowing	Rev.01 del 02/02/2026
--	----------------------------------	-----------------------

Secondo quanto richiesto dall'art. 5 co.1 lett. e)) d.lgs. 24/2023 va garantita la più ampia e capillare diffusione nonché la conoscibilità della presente procedura e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01.

15. Formazione

Sabbie di Parma s.r.l. si impegna ad erogare periodicamente attività di formazione al personale, con particolare riguardo ai gestori, per garantire una gestione consapevole e accurata delle segnalazioni e contribuire così alla creazione di una cultura di trasparenza e integrità all'interno dell'organizzazione. Il personale sarà formato sui seguenti temi:

- Profili normativi in materia di whistleblowing (sia normativa europea che d.lgs. 24/2023) con particolare attenzione anche alla tematica della protezione dei dati personali, per assicurare la massima sicurezza e riservatezza;
- La normativa in materia di dati personali (Regolamento UE 2016/679 e codice in materia di protezione dei dati personali d.lgs. 196/2003 comunemente conosciuto come codice della privacy);
- Le procedure e le modalità operative con focus specifici dedicati agli adempimenti che devono essere svolti dai gestori, compresa la gestione dei conflitti di interesse;
- I principi generali di comportamento (confidenzialità e riservatezza, etica ed integrità, ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione);
- Spiegare e/o chiarire chi è il whistleblower, cosa può essere segnalato e con quali canali, quali sono le tutele che garantisce l'ordinamento alla persona segnalante e quali segnalazioni non rientrano nel perimetro whistleblower (es. ritorsioni personali nei confronti dei colleghi, reclami commerciali, ecc.).

16. Conflitto d'interesse

Così come riportato nelle Linee Guida Anac, l'Autorità prevede che nell'atto organizzativo debbano essere indicate le, potenziale, situazioni di conflitto di interesse in cui può trovarsi il gestore nella valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria. In caso di ipotesi di conflitto di interessi sarà necessario nominare un sostituto del gestore.

17. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida 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 procedura, 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'istituto oggetto della presente procedura.

Nota – Se questo documento è stampato è una copia non controllata e come tale potrebbe non essere aggiornata.

Prima dell'uso verificare lo stato di aggiornamento sul data-base centrale.