



Raccolta, Trasporto, Stoccaggio e Trattamento di Rifiuti Speciali
Pericolosi e non. - Analisi e Classificazione rifiuti
Inquinamento delle acque
(D.Lgs. 152 del 11-05-1999)
Rilevamento Fonometrico
(D.Lgs. 277 del 15-08-1991)
Qualità dell'aria
(D.P.R. 24-05-1988 n° 203)

PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI ECOSUMMA S.R.L.[®]

ADOTTATA AI SENSI DEL D.LGS. 10 MARZO 2023 N. 24, DI RECEPIMENTO DELLA
DIRETTIVA UE 23 OTTOBRE 2019, N. 1937



	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

INDICE

1. PREMESSA.....	4
1.1. Introduzione.....	4
1.2. Obiettivi della Procedura.....	5
1.3. Benefici Specifici.....	5
1.4. Definizione di whistleblowing e categorie di illeciti segnalabili	5
1.5. Riferimenti normativi	6
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	6
2.1. Soggetti Interessati	6
2.2. Oggetto delle segnalazioni	6
2.3. Materie che non possono essere oggetto di segnalazione ai sensi della normativa in materia di whistleblowing.....	7
2.4. Esempi di Illeciti e Comportamenti Contrari alle Normative	8
3. MODALITA' DI SEGNALAZIONE	8
3.1. Canali di segnalazione interni.....	8
3.2. Canali di segnalazione esterni	9
3.3. Requisiti della Segnalazione.....	9
4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
4.1. Gestore delle Segnalazioni	10
4.2. Fasi del Processo	10
4.2.1. Ricezione e Registrazione.....	10
4.2.2. Valutazione Preliminare	11
4.2.3. Istruttoria	12
4.2.4. Azioni Correttive	12
5. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	13
5.1. Riservatezza e Protezione dell'Identità.....	13
5.2. Divieto di Ritorsioni	13
5.3. Misure di Protezione Legale per il Segnalante	13
6. SANZIONI PER SEGNALAZIONI INFONDATE.....	14
6.1. Condanna dell'Utilizzo Improprio del Sistema	14
6.2. Conseguenze Disciplinari.....	14
6.3. Responsabilità Civile e Penale.....	14

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

6.4. Tutela della Buona Fede	14
7. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.....	15
7.1. Programmi di Formazione.....	15
7.2. Sensibilizzazione Culturale	15
7.3. Accesso alle Informazioni.....	15
8. REVISIONE E AGGIORNAMENTO	15
8.1. Periodicità della Revisione.....	15
8.2. Monitoraggio dell'Efficacia	16
8.3. Aggiornamenti Normativi e Organizzativi.....	16
8.4. Comunicazione degli Aggiornamenti.....	16
9. CONCLUSIONI	16



	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

1. PREMESSA

1.1. Introduzione

Ecosumma S.r.l., consapevole dell'importanza di garantire la conformità alle normative e la trasparenza nelle proprie operazioni, ha deciso di dotarsi di una **procedura di whistleblowing** come parte integrante del suo **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto Legislativo 231/2001**. Questo strumento si inserisce in un percorso di continua valorizzazione della **responsabilità sociale e aziendale**, assicurando la **tutela e la promozione dei diritti dei lavoratori**, la **protezione dell'ambiente**, e il **rispetto delle leggi applicabili**.

La decisione di implementare una **procedura di whistleblowing** non solo risponde agli obblighi imposti dalla legge, ma rappresenta un impegno concreto nella **prevenzione e contrasto di illeciti, frodi, corruzione, violazioni delle normative ambientali e di sicurezza**, e qualsiasi altro comportamento che possa compromettere la **reputazione e la legalità della Società**.

L'adozione di tale procedura è espressamente prevista dal **Decreto Legislativo 231/2001**, che impone alle imprese di dotarsi di **modelli organizzativi efficaci per prevenire la commissione di reati** all'interno della loro struttura. In questo contesto, il **whistleblowing** emerge come una misura fondamentale per consentire a tutti coloro che operano per conto di **Ecosumma S.r.l. di segnalare in modo sicuro e riservato eventuali condotte illecite o non conformi agli standard etici e legali**.

La **protezione di chi segnala comportamenti illeciti** è una priorità per l'azienda, che ha la ferma volontà di evitare **qualsiasi forma di ritorsione** nei confronti del segnalante, siano essi dipendenti, collaboratori o fornitori. La **procedura di whistleblowing** è quindi strutturata in modo da garantire l'**anonimato del segnalante** e la **massima riservatezza**, senza compromettere le indagini e senza intaccare la fiducia reciproca all'interno dell'organizzazione.

In linea con la filosofia del **Modello 231** e delle certificazioni **ISO (14001, 45001 e 9001)**, Ecosumma S.r.l. vuole promuovere un **ambiente di lavoro conforme alla legge**, ma che ponga al centro della propria attività l'**etica e la responsabilità**. La **procedura di whistleblowing** si inserisce, dunque, in un quadro di governance orientato alla **prevenzione di rischi** e all'**adozione di comportamenti virtuosi**, con la consapevolezza che la **trasparenza e la responsabilità** sono **pilastri fondamentali per la crescita sostenibile e la credibilità aziendale**.

Ecosumma S.r.l. crede fermamente che una **gestione trasparente e responsabile**, basata sulla segnalazione di irregolarità, rappresenti una delle chiavi per mantenere e rafforzare la **fiducia con i propri stakeholder, clienti e comunità**. Attraverso questa procedura, la società ribadisce il proprio impegno per una cultura aziendale che ponga al primo posto la **legalità, la sicurezza e la qualità**.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

1.2. Obiettivi della Procedura

La procedura di whistleblowing ha diversi obiettivi chiave che vanno oltre la mera conformità legale. Ecosumma S.r.l. intende:

- **Favorire la Segnalazione Tempestiva:** Fornire un canale sicuro, riservato e protetto per la segnalazione di comportamenti illeciti e violazioni interne, consentendo di intervenire prima che i danni possano essere estesi.
- **Prevenire la Commissione di Reati:** Ridurre il rischio di reati, come la corruzione, le frodi aziendali, e le violazioni delle normative ambientali e di sicurezza, evitando il danno reputazionale e legale per l'azienda.
- **Promuovere una Cultura Etica e Responsabile:** Rafforzare l'impegno di Ecosumma S.r.l. verso la legalità, la trasparenza e la sostenibilità delle proprie attività.
- **Garantire la Protezione del Whistleblower:** Offrire tutela contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi segnala comportamenti illeciti, come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001, dall'art. 6 della **Legge n. 179/2017** e dal **Regolamento (UE) 2019/1937** sul whistleblowing.

1.3. Benefici Specifici

- Incremento della trasparenza nei processi aziendali.
- Riduzione delle probabilità di commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- Rafforzamento della cultura aziendale basata su legalità, responsabilità ed etica.

1.4. Definizione di whistleblowing e categorie di illeciti segnalabili

Il **whistleblowing** è il processo attraverso il quale un soggetto (il "whistleblower") segnala in modo riservato e, se desiderato, anonimo, un comportamento illecito, un atto fraudolento o una violazione della legge che si verifica nell'ambito delle operazioni aziendali.

La segnalazione riguarda potenziali o effettivi reati, tra cui:

- **Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001:** pratiche di corruzione interne o esterne all'azienda, manipolazione di bilanci, frodi sui contratti.
- **Violazioni delle leggi ambientali:** smaltimento illecito dei rifiuti, violazioni delle normative in materia di inquinamento e sicurezza ambientale.
- **Violazione delle norme di sicurezza sul lavoro:** comportamenti che mettono in pericolo la sicurezza e la salute dei lavoratori o di terzi.
- **Conflitti di interesse:** situazioni in cui i dipendenti o collaboratori pongono i propri interessi personali prima di quelli aziendali, compromettendo la trasparenza e l'imparzialità delle decisioni aziendali.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

- **Comportamenti contrari al Codice Etico aziendale.**

1.5. Riferimenti normativi

- **D.Lgs. 231/2001** (Responsabilità degli enti per reati commessi da persone che agiscono nell'interesse o a vantaggio dell'ente)
- **Legge 179/2017** (Misure per la protezione degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità)
- **Regolamento (UE) 2019/1937** (Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione)

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

2.1. Soggetti Interessati

Il soggetto segnalante (cd “Whistleblower”) coincide con la persona fisica che effettua una segnalazione riguardante informazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Sono legittimati ad effettuare le segnalazioni e godono della tutela prevista dalla normativa i soggetti di seguito elencati:

- tutti i **lavoratori subordinati** della Società a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurato (tempo indeterminato, tempo determinato, stagionali, part-time, apprendistato, lavoro accessorio e/o occasionale, co.co.co);
- i **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività presso la Società;
- i **liberi professionisti ed i consulenti** che prestano la propria attività presso la Società;
- i **soci** della Società;
- l'**Amministratore** e tutti coloro che hanno funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza all'interno della Società.

Rientrano nell’ambito di applicazione della normativa tutti i soggetti sopra elencati anche quando si trovano in periodo di prova, quando il rapporto di lavoro o giuridico non è ancora iniziato ma le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali, quando il rapporto di lavoro o giuridico si è concluso ma le informazioni sono state acquisite prima della conclusione.

2.2. Oggetto delle segnalazioni

Possono essere oggetto di segnalazione le seguenti violazioni:

- **Violazioni del diritto nazionale:**
 - illeciti amministrativi;
 - illeciti civili;
 - illeciti contabili;

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

- illeciti penali;
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01;
 - violazioni del Modello 231/01.
- **Violazioni del diritto dell'UE:**
illeciti in materia di:
 - contratti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
 - atti o omissioni che compromettono la libera circolazione di merci, persone, servizi o capitali ivi comprese le violazioni in materia di Aiuti di Stato e concorrenza e di imposte sulla Società.
 - **Violazioni che ledono l'interesse pubblico.**
 - **Violazioni che ledono l'integrità della Società.**

Possono formare oggetto di segnalazione anche i fondati sospetti e le violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Non sono ricomprese tra le informazioni di violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento concreto, le informazioni di dominio pubblico e le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni e da fonti non verificabili e non attendibili. Non concorrono a formare oggetto di segnalazione, inoltre, tutte le informazioni relative ad attività o omissioni che non comportino nessuna delle violazioni indicate ai punti da a) a d).

2.3. Materie che non possono essere oggetto di segnalazione ai sensi della normativa in materia di whistleblowing

Non formano oggetto di segnalazione ai sensi del d.lgs. 24/2023 e sono, quindi, **escluse dall'applicazione del presente Regolamento:**

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante riguardanti esclusivamente il proprio rapporto di lavoro ovvero il proprio

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra colleghi o con superiori);

- tutte quelle segnalazioni che sono già disciplinate da normative nazionali o europee che garantiscono apposite procedure di segnalazione (es. abusi di mercato);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale.

2.4. Esempi di Illeciti e Comportamenti Contrari alle Normative

- **Gestione dei rifiuti speciali:** Un dipendente che manipola i dati relativi al trattamento dei rifiuti per abbattere i costi di smaltimento.
- **Frode sui trasporti:** Manipolazione dei documenti di trasporto per evitare il rispetto delle normative di sicurezza e di smaltimento corretto dei rifiuti.
- **Abuso di posizione dominante:** Un fornitore che offre vantaggi economici ai dipendenti in cambio di contratti favorevoli.
- **Discriminazione:** Un dipendente segnala comportamenti discriminatori o di mobbing sul luogo di lavoro.

3. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

3.1. Canali di segnalazione interni

Ecosumma S.r.l. mette a disposizione dei whistleblower diversi canali interni per effettuare segnalazioni in modo sicuro e riservato. Tali canali sono progettati per garantire la massima riservatezza e anonimato, qualora richiesto, nel rispetto delle normative vigenti.

1. E-mail dedicata:

È possibile inviare segnalazioni all'indirizzo e-mail whistleblowing@ecosumma.it. Questo indirizzo è gestito direttamente dal Gestore delle Segnalazioni e protetto da avanzati sistemi di crittografia per garantire la sicurezza delle comunicazioni.

2. Piattaforma online sicura:

Ecosumma S.r.l. ha implementato una piattaforma digitale accessibile dal sito aziendale che consente la segnalazione anonima o identificata. La piattaforma è dotata di un sistema di tracciamento per monitorare l'evoluzione della segnalazione, visibile solo al whistleblower attraverso un codice univoco. Il link per accedere alla piattaforma online è: <https://whistlesblow.it/c/ecosumma-srl/1>

3. Modulo cartaceo:

Per chi preferisce il metodo tradizionale, è possibile compilare un modulo cartaceo disponibile presso la sede aziendale. Il modulo deve essere consegnato in una busta chiusa e indirizzato al Gestore delle Segnalazioni.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

4. Incontro diretto:

I segnalanti possono richiedere un incontro con il Gestore delle Segnalazioni per discutere della segnalazione in un ambiente riservato.

3.2. Canali di segnalazione esterni

Nel caso in cui il whistleblower preferisca rivolgersi a un'autorità esterna o ritenga che il canale interno non sia idoneo, è possibile effettuare segnalazioni tramite i seguenti canali esterni:

1. ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione:

Le segnalazioni possono essere inviate all'ANAC tramite il portale dedicato, disponibile sul sito ufficiale dell'autorità. Tale canale è specificamente pensato per segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di altre normative anticorruzione.

2. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:

Per violazioni legate a normative sul lavoro o sulla sicurezza dei lavoratori, è possibile inviare segnalazioni direttamente al Ministero tramite i canali ufficiali disponibili sul sito web istituzionale.

3. Forze dell'Ordine o Magistratura:

In presenza di gravi illeciti o reati, il segnalante può rivolgersi direttamente alle autorità competenti, quali Polizia, Carabinieri o Procura della Repubblica.

3.3. Requisiti della Segnalazione

Per garantire un trattamento efficace e tempestivo, la segnalazione deve includere:

- Una descrizione chiara e dettagliata del fatto segnalato.
- Indicazioni sui soggetti coinvolti (nomi, ruoli, responsabilità).
- Informazioni relative a data, luogo e circostanze dell'evento.
- Eventuali prove documentali o testimoniali a supporto della segnalazione.

Le segnalazioni possono essere anonime o identificabili. Tuttavia, quelle anonime saranno esaminate solo se forniscono elementi sufficienti per avviare un'indagine.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

4.1. Gestore delle Segnalazioni

Il Gestore delle Segnalazioni è la figura incaricata di garantire la corretta ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, operando con la massima imparzialità, riservatezza e competenza e ha il compito di:

- **Ricevere e verificare tutte le segnalazioni** inviate tramite i canali appositamente predisposti.
- **Effettuare una prima valutazione** della fondatezza della segnalazione, individuando eventuali elementi da approfondire.
- **Coordinare le attività di indagine interna**, nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure aziendali.
- **Garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni fornite**, adottando misure atte a proteggere l'identità del segnalante e a prevenire eventuali ritorsioni.
- **Riferire periodicamente all'organo amministrativo** sull'attività di gestione delle segnalazioni e sulle eventuali azioni correttive intraprese.

Il gestore delle segnalazioni presso Ecosumma S.r.l. è identificato nell'**Avv. Martina Morra**, già designata quale **Organismo di Vigilanza (OdV)** ai sensi del **Decreto Legislativo 231/2001**.

Le segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni devono essere trasmesse a quest'ultimo tempestivamente e, comunque, entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione. Il soggetto che trasmette la segnalazione ne fornisce contestuale notizia al segnalante (art. 4 comma 6 del Decreto).

4.2. Fasi del Processo

1. **Ricezione:** tutte le segnalazioni sono registrate in un sistema sicuro.
2. **Valutazione Preliminare:** verifica della fondatezza e completezza delle segnalazioni.
3. **Istruttoria:** analisi dettagliata con eventuale raccolta di prove e testimonianze.
4. **Azioni Correttive:** adozione di misure disciplinari o legali.

4.2.1. Ricezione e Registrazione

Ogni segnalazione pervenuta:

- viene registrata **su registro riservato alle segnalazioni whistleblowing**, con attribuzione di un codice univoco progressivo e annotazione di data e ora di ricezione;
- viene **scorporata rispetto ai dati identificativi del segnalante**, in modo che la segnalazione possa essere gestita in forma anonima e sia possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante, ove consentito.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

4.2.2. Valutazione Preliminare

Al fine di dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, il gestore procede alla relativa analisi e classificazione per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente procedura. In particolare:

- svolge **un’analisi preliminare dei contenuti della segnalazione** al fine di verificarne la procedibilità, in rapporto alla **sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi** previsti dal decreto per effettuare una segnalazione;
- una volta verificato che il segnalante è un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e che questa rientri nell’ambito applicativo del decreto, classifica la segnalazione come:
 - **“ammissibile”** quando risultano chiare:
 - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e i fatti sono descritti con il dettaglio delle circostanze e, ove presenti, delle modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione;
 - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
 - **“non ammissibile”** quando:
 - la segnalazione è manifestamente infondata, per l’assenza o manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal decreto;
 - la segnalazione ha un contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero la segnalazione è corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
 - viene prodotta solo documentazione, in assenza di una segnalazione di condotte illecite;
 - la segnalazione è riferita a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti.
- una volta valutata la procedibilità e ammissibilità della segnalazione, dispone a seconda dei casi:
 - **l’archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dandone comunicazione al segnalante;
 - **l’avvio dell’istruttoria interna** sui fatti e sulle condotte al fine di valutarne la sussistenza. In ogni caso entro 3 mesi dall’avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, il gestore del canale di segnalazione deve fornire un riscontro al segnalante con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione, specificando se la stessa rientra o meno nell’ambito di applicazione del decreto.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

4.2.3. Istruttoria

L'istruttoria della segnalazione spetta esclusivamente al Gestore ed è diretta a **verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate**, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio a possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

In particolare, durante questa fase il Gestore svolge le seguenti attività:

- **mantiene l'interlocuzione con il segnalante** e – se necessario – può richiedere a quest'ultimo integrazioni (anche documentali) o chiarimenti, anche mediante formale convocazione e audizione;
- ove ritenuto utile per gli approfondimenti, **può acquisire informazioni, dalle persone coinvolte nella segnalazione o comunque informate sui fatti**, anche mediante formale convocazione e audizione. In tali casi, fermo restando l'obbligo di garantire la riservatezza sull'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, viene dato avviso alla persona coinvolta dell'esistenza della segnalazione, anche al fine di garantire il diritto di difesa. Le persone coinvolte, se non convocate dal gestore, hanno comunque facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti;
- ove ritenuto utile o opportuno, **acquisisce elementi informativi necessari coinvolgendo le competenti funzioni aziendali e/o avvalendosi di soggetti esterni alla Società** (es. esperti o periti). In tal caso, al fine di garantire la riservatezza del segnalante il gestore provvederà a oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione dello stesso o della persona coinvolta. Inoltre, fermo restando l'obbligo di procedere alle designazioni necessarie ai sensi del reg. (UE) 2016/679 e del d. lgs. n. 196/2003:
 - in caso di coinvolgimento di altre funzioni aziendali o comunque di altri soggetti interni alla Società, ad essi si applicano gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente Procedura "Whistleblowing" ed espressamente sanzionati dal sistema disciplinare interno.

Tutti i soggetti coinvolti nell'esame devono astenersi dall'occuparsi della segnalazione, qualora sia ravvisabile anche solo un potenziale conflitto di interesse.

4.2.4. Azioni Correttive

Completata l'istruttoria, il Gestore del canale di segnalazione può:

- **archiviare** la segnalazione perché infondata (motivandone le ragioni) ovvero generica al punto da non consentire la valutazione dei fatti. Le segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, se non anonime, sono valutate, eventualmente con altre strutture aziendali competenti, al fine di verificare se la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

società segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del segnalante;

- **dichiarare fondata** la segnalazione e rivolgersi alle funzioni/strutture interne competenti per i relativi seguiti, evidenziando l'inosservanza di norme/procedure e fornendo eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati. Le attività di analisi ed approfondimento e i relativi esiti sono sintetizzati in un documento di report per l'Amministratore Unico.

Il segnalante è comunque informato dell'avvio dei possibili procedimenti (ispettivo o disciplinare o denuncia penale o denuncia ad altri organi giurisdizionali) oppure dell'archiviazione della segnalazione.

L'organo preposto all'attivazione del sistema sanzionatorio decide la tipologia di sanzione da comminare al soggetto segnalato che ha commesso la violazione accertata a seguito della segnalazione.

5. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

5.1. Riservatezza e Protezione dell'Identità

La Società Ecosumma S.r.l. garantisce la **massima riservatezza** nei confronti del segnalante che, in buona fede e con un fondato convincimento, segnali presunte condotte illecite, violazioni delle normative vigenti o irregolarità legate al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001. **L'identità del segnalante sarà protetta** e non potrà essere rivelata senza il suo consenso, salvo nei casi previsti dalla legge, come nelle indagini giudiziarie o amministrative in cui la conoscenza dell'identità sia indispensabile per l'accertamento dei fatti segnalati.

5.2. Divieto di Ritorsioni

Ecosumma S.r.l. assicura che il segnalante non subisca ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, sia dirette che indirette, derivanti dalla segnalazione effettuata. Eventuali atti ritorsivi saranno oggetto di approfondite verifiche e, se confermati, daranno luogo a misure disciplinari nei confronti dei responsabili, in conformità al sistema disciplinare previsto dal Modello 231 e dai contratti collettivi applicabili.

5.3. Misure di Protezione Legale per il Segnalante

In conformità al D.Lgs. 24/2023 e alle normative europee in materia di whistleblowing, **Ecosumma S.r.l. garantisce al segnalante una piena protezione legale** contro qualsiasi forma di rappresaglia, comprese sanzioni disciplinari ingiustificate, trasferimenti non consensuali, demansionamenti o qualsiasi altra misura che possa compromettere la posizione lavorativa o personale del segnalante. In caso di controversie, la Società si impegna a fornire piena collaborazione alle autorità competenti per dimostrare l'assenza di intenti discriminatori o ritorsivi.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

6. SANZIONI PER SEGNALAZIONI INFONDATE

6.1. Condanna dell'Utilizzo Improprio del Sistema

Ecosumma S.r.l. considera il sistema di whistleblowing uno strumento essenziale per garantire trasparenza e integrità aziendale. Tuttavia, **condanna fermamente l'uso improprio del sistema**, in particolare quando vengono effettuate segnalazioni infondate in malafede con l'obiettivo di danneggiare colleghi, superiori o l'azienda stessa.

6.2. Conseguenze Disciplinari

Le segnalazioni che risultino **palesamente false e intenzionalmente diffamatorie**, a seguito di verifiche approfondite, saranno soggette a severe sanzioni disciplinari. Tali sanzioni, applicate in conformità al Codice Etico aziendale, al Modello 231 e al sistema disciplinare, possono includere:

- **Ammonizioni formali.**
- **Sospensioni temporanee dal lavoro.**
- **Licenziamento per giusta causa nei casi più gravi.**

Le sanzioni saranno sempre commisurate alla gravità del comportamento accertato e al danno causato.

6.3. Responsabilità Civile e Penale

Ecosumma S.r.l. si riserva il diritto di **intraprendere azioni legali** nei confronti di coloro che, con segnalazioni infondate e dolose, abbiano arrecato danni materiali o immateriali all'azienda o alle persone coinvolte. Tali azioni potranno includere richieste di risarcimento per i danni subiti.

6.4. Tutela della Buona Fede

È importante sottolineare che **le sanzioni non si applicano alle segnalazioni prive di fondamento ma effettuate in buona fede**. La distinzione tra buona fede e malafede sarà determinata attraverso un'analisi scrupolosa dei fatti e delle circostanze legate alla segnalazione. Questo garantisce la protezione dei segnalanti genuini e preserva l'integrità del sistema di whistleblowing.

Attraverso questa politica, Ecosumma S.r.l. si impegna a proteggere il sistema di whistleblowing da abusi, salvaguardando al contempo i diritti di tutti i soggetti coinvolti.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

7. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

7.1. Programmi di Formazione

Ecosumma S.r.l. si impegna a fornire ai propri dipendenti e collaboratori una **formazione strutturata e periodica sul sistema di whistleblowing adottato dall'azienda**. I programmi formativi sono progettati per spiegare in modo chiaro e approfondito:

- La finalità e l'importanza del whistleblowing nella prevenzione e nel contrasto delle condotte illecite.
- Le modalità di segnalazione disponibili e gli strumenti messi a disposizione dall'azienda.
- I diritti del segnalante, con particolare riferimento alla riservatezza e alla protezione contro ritorsioni.

La formazione sarà erogata garantendo che tutti i destinatari abbiano accesso alle informazioni necessarie per utilizzare correttamente i canali di segnalazione.

7.2. Sensibilizzazione Culturale

Ecosumma S.r.l. promuove una cultura aziendale improntata all'etica, alla trasparenza e alla responsabilità, sensibilizzando i dipendenti e i collaboratori sull'importanza del whistleblowing come strumento per la tutela dell'integrità aziendale. Attraverso comunicazioni interne, campagne informative e iniziative periodiche, **l'azienda incoraggia un atteggiamento proattivo verso la segnalazione di condotte illecite**, eliminando eventuali timori o pregiudizi associati all'atto di segnalare.

7.3. Accesso alle Informazioni

Per garantire una **conoscenza diffusa e aggiornata**, Ecosumma S.r.l. mette a disposizione della propria forza lavoro **documentazione chiara e accessibile sul sistema di whistleblowing**, inclusi manuali operativi e policy aziendali. Tali materiali sono resi disponibili attraverso il portale aziendale, bacheche informative e altre modalità idonee a raggiungere tutti i destinatari.

8. REVISIONE E AGGIORNAMENTO

8.1. Periodicità della Revisione

La procedura di whistleblowing adottata da Ecosumma S.r.l. è soggetta a **revisioni periodiche**, almeno con cadenza annuale o con una frequenza maggiore qualora sopraggiungano modifiche normative, organizzative o operative rilevanti. L'obiettivo di tale revisione è garantire che il sistema sia sempre **allineato alle normative vigenti, alle best practice e alle esigenze aziendali**.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	REV.	DATA
		00	10.01.2025

8.2. Monitoraggio dell'Efficacia

Durante il processo di revisione, viene condotto un monitoraggio continuo dell'efficacia dei canali di segnalazione e delle misure di tutela adottate. Questo include:

- L'analisi statistica del numero e della tipologia di segnalazioni ricevute.
- La valutazione del tempo medio di gestione delle segnalazioni.
- La verifica dell'adeguatezza delle misure di protezione offerte al segnalante.
- Eventuali criticità o inefficienze identificate saranno oggetto di interventi correttivi mirati.

8.3. Aggiornamenti Normativi e Organizzativi

Ecosumma S.r.l. si impegna a **recepire tempestivamente eventuali modifiche normative in materia di whistleblowing**, aggiornando la procedura aziendale per garantire piena conformità. Allo stesso modo, qualsiasi cambiamento significativo nell'organizzazione aziendale, nei processi interni o nelle tecnologie utilizzate sarà preso in considerazione per adeguare la procedura.

8.4. Comunicazione degli Aggiornamenti

Eventuali **modifiche alla procedura saranno comunicate tempestivamente a tutti i destinatari**, attraverso canali ufficiali come il portale aziendale, newsletter interne o sessioni informative. Questa comunicazione garantisce che i dipendenti e i collaboratori siano sempre a conoscenza delle regole e delle modalità operative aggiornate.

Attraverso una revisione e un aggiornamento costanti, Ecosumma S.r.l. si impegna a mantenere un sistema di whistleblowing efficace, conforme e in grado di supportare l'integrità e la trasparenza aziendale.

9. CONCLUSIONI

Il sistema di whistleblowing adottato da Ecosumma S.r.l. rappresenta un pilastro fondamentale per garantire integrità, trasparenza e conformità normativa all'interno dell'organizzazione. Attraverso la promozione di una cultura etica, la tutela dei segnalanti e l'adozione di procedure chiare e sicure, l'azienda intende rafforzare la fiducia di dipendenti, collaboratori e stakeholder. Con un impegno continuo verso la revisione e il miglioramento del sistema, Ecosumma S.r.l. ribadisce la propria determinazione nel prevenire e contrastare comportamenti illeciti, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi aziendali in un quadro di legalità e responsabilità sociale.