



# POLITICA DI WHISTLEBLOWING

In conformità al D. Lgs. 24/2023 attuativo della  
Direttiva UE 2019/1937

## SOMMARIO

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....	2
2.	TERMINI E DEFINIZIONI .....	2
3.	RIFERIMENTI DOCUMENTALI .....	3
4.	DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
5.	SEGNALAZIONI .....	3
6.	CANALE DI SEGNALAZIONE.....	3
7.	TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO.....	4
8.	MODALITÀ OPERATIVE .....	4
8.1.	Registro delle Segnalazioni.....	4
8.2.	valutazione ammissibilità della segnalazione .....	5
8.3.	valutazione fondatezza della segnalazione .....	5
8.4.	indagini interna.....	5
8.5.	esito indagini .....	5
9.	DIVIETO DI ATTI RITORSIVI NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE .....	6
10.	REGISTRAZIONI .....	6

## 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il sistema whistleblowing è una misura che mira a prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi, contribuendo a far emergere situazioni che pregiudicano la buona amministrazione e l'interesse pubblico collettivo, disciplinando i canali di segnalazione di violazione del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni della normativa nazionale.

La presente procedura ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società e stabilisce i criteri circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni, garantendo la protezione delle persone che segnalano le violazioni medesime.

Lo scopo del presente documento è di:

- definire l'ambito di applicazione del documento e del processo di segnalazione;
- identificare i soggetti ai quali è consentito effettuare segnalazioni;
- definire i soggetti deputati a ricevere le segnalazioni;
- definire condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- definire i canali attraverso cui effettuare la segnalazione;
- definire i canali di trasmissione delle segnalazioni ai soggetti competenti
- identificare i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definire il processo di gestione della segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", che regola la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

## 2. TERMINI E DEFINIZIONI

Definizioni:

**Segnalante (whistleblower):** destinatario della procedura che effettua la segnalazione: dirigenti, dipendenti, ex dipendenti, collaboratori, appaltatori, fornitori e consulenti, prestatori d'opera

**Responsabile delle segnalazioni (RPS)** È il responsabile nominato da PH facility, incaricato della predisposizione e della verifica dell'attuazione delle misure integrative anticorruzione. È il soggetto designato per gestire le segnalazioni di violazioni.

**Segnalazioni (whistleblowing):** la segnalazione presentata da un segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente procedura

### 3. RIFERIMENTI DOCUMENTALI

La presente procedura fa specifico riferimento ai seguenti documenti:

- D. LGS. 24/2023
- D. LGS. 231/2001

### 4. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono destinatari della presente procedura:

- Dipendenti di PH facility;
- Ex dipendenti se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto di lavoro
- Candidati nelle sezioni del personale se e le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali
- Collaboratori esterni;
- Società del Gruppo;
- Clienti;
- Fornitori;

### 5. SEGNALAZIONI

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di PH facility S.r.l. anche solo potenzialmente contrarie alla Legge o alle previsioni dei Protocolli aziendali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le segnalazioni possono riguardare:

- atti di corruzione tentati, presunti o effettivi, posti in essere direttamente, per il tramite o su sollecitazione di soggetti terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, clienti ed intermediari);
- qualsiasi condotta ritenuta illecita di PH facility;
- attività illecite e/o fraudolente in danno di enti pubblici, clientela o del patrimonio aziendale in generale;
- comportamenti, o mancati comportamenti, in grado di causare gravi infortuni ai lavoratori;
- falsificazione di atti contabili, amministrativi, economici volti a conseguire un vantaggio o un profitto individuale e/o per l'azienda;
- falsificazione e omissione di controlli, previsti dalla normativa esterna e/o interna, finalizzata in modo doloso alla mancata rilevazione di comportamenti illeciti.

Le segnalazioni non devono riguardare problemi 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 riferirsi alla disciplina competente.

Le segnalazioni non devono riguardare parità di genere o principi di responsabilità sociale della norma SA8000, per le quali è stato definito un canale di segnalazione dedicato.

La segnalazione di eventi infondati, di questioni meramente personali, in mala fede o con evidente contenuto diffamatorio o calunnioso, comporta l'applicazione di opportuni provvedimenti sanzionatori da parte della Società.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per consentire 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:

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- tempi e luoghi in cui i fatti si sono svolti;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il Segnalato;
- indicazione di altre persone che possano riferire in merito ai fatti oggetto di segnalazione;
- informazioni e documenti che possano comprovare i fatti oggetto di segnalazione.

### 6. CANALE DI SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni descritte al precedente devono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- Seguendo le indicazioni riportate sul sito [www.phfacility.it](http://www.phfacility.it)
- a mezzo di posta riservata cartacea "All'attenzione del Responsabile delle segnalazioni- via san Pio X, 20-28r-16147 Genova.

Il sistema di segnalazione protetto di PH facility S.r.l. è fornito da EQS Group. EQS Group è una società specializzata nella gestione di sistemi protetti per whistleblowing. Per maggiori informazioni consulta <https://www.eqs.com/>

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche e comunque quelle non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente procedura. Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese.

---

## 7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

L'identità del Segnalante non può essere rivelata. PH facility garantisce la tutela e la protezione contro ogni forma di discriminazione che potrebbe derivare direttamente e indirettamente dalla segnalazione di illecito.

Il divieto di rivelare l'identità del Segnalante si riferisce anche a tutti gli elementi della Segnalazione che, anche indirettamente, possono consentire l'identificazione del Segnalante. Se per ragioni legate alla soluzione della segnalazione, altri soggetti saranno messi a conoscenza della Segnalazione, il RPS provvederà all'oscuramento di tutti i dati.

Qualora la contestazione dell'illecito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso scritto del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il Responsabile del procedimento disciplinare valuta, su istanza del segnalato, se ricorrano i presupposti circa la necessità di conoscere l'identità del Segnalante ai fini del diritto di difesa, fornendo adeguata motivazione in merito alla sua decisione sia nel caso in cui l'istanza venga accolta, che in quello in cui venga respinta, comunicando l'esito al segnalato.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono che l'identità del Segnalante debba essere rivelata esclusivamente alle Autorità procedenti (es., indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.).

---

## 8. MODALITÀ OPERATIVE

**Fase 1:** ricezione di una Segnalazione tramite i canali sopra descritti e relativa presa in carico. Il RPS provvederà a registrare la segnalazione sul Registro delle Segnalazioni e fornirà al Segnalante una conferma di ricezione della Segnalazione

**Fase 2:** Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione. Una volta ricevuta la Segnalazione, il RPS deve valutare l'ammissibilità della segnalazione entro 7 giorni dalla segnalazione.

**Fase 3:** Valutazione della fondatezza della Segnalazione.

**Fase 4:** Indagine interna

**Fase 5:** il RPS fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data di ricevimento della Segnalazione

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

---

### 8.1. REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI.

Il registro delle segnalazioni, documento MD.14.01, è un registro che deve essere tenuto su apposito supporto informatico riservato e su base annuale, che contiene i seguenti dati in modo da identificare univocamente la segnalazione:

- n. protocollo (n. progressivo, ad es 01/2023);
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Ammissibilità della Segnalazione
- Esito della fase di valutazione della fondatezza della Segnalazione
- Azioni intraprese

---

## **8.2. VALUTAZIONE AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE**

Il RPS svolge un'analisi preliminare dei contenuti della segnalazione, se necessario anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing

Il RPS valuta la sussistenza dei seguenti requisiti, essenziali per la Segnalazione:

1. il Segnalante è tra i Destinatari del Whistleblowing, così come identificati sopra: in caso non fosse così, la Segnalazione verrà presa in considerazione dal RPS, ma non sarà garantita la tutela alla riservatezza del Segnalante.
2. la condotta segnalata rappresenta un illecito così come specificato sopra: qualora non fosse così, il RPS procede alla cancellazione dal sistema della Segnalazione ricevuta.

Se necessario richiede al segnalante integrazioni o chiarimenti.

---

## **8.3. VALUTAZIONE FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

Il RPS avvia un'attività di verifica e di analisi al fine di valutare la fondatezza della segnalazione. La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPS che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'intervista con il segnalante ed eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato.

---

## **8.4. INDAGINE INTERNA**

Il RPS, al fine di valutare una Segnalazione, può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando, garantendo sempre l'obbligo di riservatezza del segnalante e del segnalato, un soggetto interno o esterno alla Società. Tutte le informazioni e/o documenti che vengono scambiate al fine di risolvere la segnalazione devono essere archiviate all'interno del supporto informatico appositamente custodito dal RPS.

Le informazioni raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

---

## **8.5. ESITO INDAGINE**

Laddove sia stata accertata una Violazione, l'azienda potrà:

1. provvedere a sanzionare la Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva applicabile
2. valutare con le funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
3. concordare eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
4. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione, onde evitare il ripetersi di tali azioni

5. presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

---

## 9. DIVIETO DI ATTI RITORSIVI NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi. Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato è considerato illegittimo.

---

## 10. REGISTRAZIONI

Cod.	TIPO DOCUMENTO	RESP. REGISTR.	LUOGO DI CONSERV.	DI TEMPO DI CONSERV.
MD.14.01	Registro delle segnalazioni	RSP	Ufficio RSP	5 anni