



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Redatto ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000 n. 300".

POLICY WHISTLEBLOWING

CARTA DEI DIRITTI IN TEMA DI WHISTLEBLOWING

Gruppo Balletta S.p.A.

Adottato dal Consiglio di Amministrazione di Gruppo Balletta S.p.A.
con approvazione nella seduta del 03 Marzo 2022.

STORIA DEL DOCUMENTO

ID DOC	VER.	CONTENUTI	APPROVAZIONE	DATA	CONTROLLO	CONTROLLO
GB S.P.A._MOG 231_ CARTA DIRITTI WHISTLEBLOWING_ VER.1.0_2022	VER.1.0_2022	I ^a EMISSIONE	CDA	03.03.2022	HR	ODV

STATO DELLE REVISIONI

DATA	CODICE DOCUMENTO	REVISIONE	CONTROLLO	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE

INDICE

1. Scopo	4
2. Garanzie per il Segnalante	4
3. Garanzie per il Segnalato	4
4. Pubblicità e successive modifiche	5

1. SCOPO

Nell'ambito della Policy Whistleblowing (di seguito "PW") adottata, Gruppo Balletta S.p.A. si impegna a tutelare la riservatezza delle informazioni acquisite tramite la Segnalazione, riconoscendo tutti i diritti previsti dalla legge applicabile, tanto al Segnalante quanto al Segnalato. Tale riconoscimento, oltre che attraverso un espresso richiamo normativo, è manifestato attraverso l'adozione della presente CARTA DEI DIRITTI WHISTLEBLOWING (di seguito "Carta"), attraverso cui viene dichiarata la posizione sociale sul tema delle segnalazioni di illecito.

I Segnalanti e Segnalati saranno sempre tutelati a norma di legge. Gruppo Balletta S.p.A. si impegna a essere promotrice della cultura della trasparenza e ad ascoltare le Segnalazioni di comportamenti illegittimi, garantendo un ambiente di lavoro che incoraggi e non reprima ogni iniziativa dei Destinatari a portare a conoscenza situazioni di rischio.

2. GARANZIE PER IL SEGNALANTE

L'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. In caso di procedimento disciplinare, ove la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori, anche se conseguenti alla Segnalazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata; mentre, nel caso in cui la contestazione disciplinare sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione, e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione potrà essere utilizzata ai fini disciplinari solo in presenza del consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

È garantita sempre la riservatezza del Segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa italiana in vigore a richiedere che venga esclusa. Salvo, infatti, le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (ad esempio, indagini penali, tributarie e/o amministrative, ispezioni delle Autorità di controllo), l'identità del Segnalante non può essere rivelata a nessuno senza il suo consenso.

Vige il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, avente effetti sulle condizioni di lavoro nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Nel Codice Disciplinare 231 di Gruppo Balletta S.p.A., la violazione delle misure poste a tutela del Segnalante, nonché la condotta di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelino infondate, sono espressamente qualificate come illecito disciplinare, fonte di sanzione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art.2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

L'identità del Segnalante deve rimanere segreta ed è garantita l'impossibilità di accesso alla Segnalazione, e all'identità stessa del Segnalante, da parte del Segnalato e di Terzi che non siano stati indentificati dall'organizzazione quali Riceventi della Segnalazione o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

3. GARANZIE PER IL SEGNALATO

Ogni abuso dello strumento della Segnalazione, sarà punito tramite l'applicazione della sanzione disciplinare. La Società non tollera un uso improprio della PW e del presente documento o che vengano utilizzati abusivamente da Segnalanti in malafede.

Il Segnalante non può, pertanto, abusare della PW e del presente strumento per:

- › riportare falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il Segnalato;
- › assicurarsi l'impunità dalle future azioni disciplinari che la Società vorrà intraprendere, qualora egli abbia concorso al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti;
- › utilizzare la Segnalazione come strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, quali, ad esempio, bonus o promozioni.
- › accusare il Segnalato di fatti che sa essere falsi o risolvere mere questioni personali.

Il Segnalato è tutelato a norma di legge, così come la sua dignità, personalità, nome, identità; il RSW assicura la massima protezione del Segnalato in tutte le fasi.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante, nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria, segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato; ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della PW o della presente Carta sono passibili di sanzioni disciplinari.

Nessuna tutela è dovuta nel caso in cui il Segnalante incorra in responsabilità penale per i fatti attribuiti al Segnalato.

Non è possibile sanzionare disciplinarmente il Segnalato sulla base di quanto affermato dal Segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione. L'eventuale sanzione irrogata non sarà mai comunicata al Segnalante.

Qualora il Segnalato che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'OdV che segnala l'ipotesi di discriminazione o ritorsione all'Amministratore Delegato e al CdA ai fini della adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

4. PUBBLICITÀ E SUCCESSIVE MODIFICHE

Il presente documento è approvato dal CdA di Gruppo Balletta S.p.A. e reca la codificazione indicata in intestazione. Delle successive modifiche deve esser data traccia nella griglia predisposta alla pag.2 del presente documento, che possono esser apportate solo previa valida delibera del CdA di Gruppo Balletta S.p.A., anche su proposta dell'OdV/RSW.

La presente Carta, assieme alla PW e alla procedura di gestione, è parte integrante del MOG 231 di Gruppo Balletta S.p.A. di cui viene data ampia diffusione all'interno di tutta la compagine societaria attraverso la pubblicazione a norma di legge, nonché sui canali istituzionali ed interni della Società.

