

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
0	1.1.2024	Prima emissione		



**INGEGNERIA  
EMILIANA**

---

**REGOLAMENTO  
WHISTLEBLOWING**

## **SOMMARIO**

<b>1</b>	<b>FINALITA DEL REGOLAMENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>DEFINIZIONE WHISTLEBLOWING.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>AMBITO DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>SOGGETTO COMPETENTE .....</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>SOGGETTO SEGNALANTE .....</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>OGGETTO E REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>CANALI DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>TUTELA E RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE .....</b>	<b>8</b>
<b>9</b>	<b>FASI DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>9</b>
<b>10</b>	<b>INDAGINI E AZIONI CORRETTIVE.....</b>	<b>11</b>
<b>11</b>	<b>COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....</b>	<b>11</b>
<b>12</b>	<b>CLAUSOLA DI NON INVALIDITÀ.....</b>	<b>11</b>
<b>13</b>	<b>ENTRATA IN VIGORE .....</b>	<b>11</b>

## **Premessa**

In conformità a quanto previsto dal punto 6.3.2.6 della PdR 125:2022 *“Attività di Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro”*, la società Ingegneria Emiliana Società di Ingegneria S.R.L. Società Benefit (di seguito **“Ingegneria Emiliana”** o la **“Società”**) mette a disposizione dei propri dipendenti una procedura di segnalazione anonima per comunicare ogni rilievo nel caso si verificano episodi di:

- a) Abuso fisico, verbale, digitale (molestia) anche alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- b) Episodi, comportamenti, azioni e/o linguaggi lesivi o comunque non rispettosi della parità di genere e qualsiasi forma di non inclusività con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing, utilizzo di un linguaggio stereotipato, supposizioni e riferimenti culturali, atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto;

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare i) all’indagine, ii) all’accertamento e iii) al perseguimento dei casi di violazione della Prassi UNI PDR 125:2022, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità della Società.

La procedura garantisce la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni - dei soggetti che si espongono con le segnalazioni.

Nei confronti del Segnalante, infatti, a prescindere dall’oggetto e/o della tipologia di segnalazione effettuata, non è consentita né tollerata alcuna forma di minaccia, ritorsione o misura discriminatoria, sanzione, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Ingegneria Emiliana, inoltre, adotta modalità di comunicazione e conservazione dei dati idonee a tutelare l’identità dei soggetti menzionati nelle segnalazioni, nonché la riservatezza dei dati identificativi dei segnalanti, evitando in ogni caso

la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti non legittimati.

---

## **1 FINALITA DEL REGOLAMENTO**

Lo scopo del presente Regolamento è quello di fornire al segnalante indicazioni chiare, precise e sintetiche circa le modalità di effettuazione e trasmissione delle segnalazioni ordinarie ovvero tutte le segnalazioni, anche di tipo anonimo, che rientrano nel campo di applicazione della prassi UNI PDR 125:2022.

Tutti i lavoratori possono comunicare rilievi e suggerimenti in merito alla Parità di Genere (UNI/PdR 125). Inoltre, la procedura si applica per segnalare l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni e/o dei valori etici e delle regole di comportamento del Codice Etico da parte di tutti coloro che lavorano e/o entrano in contatto con la Società al di fuori di quanto indicato nella normativa e nelle specifiche tutele previste e normate dal D.lgs. 24/2023.

Il documento è redatto in conformità alle "*Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*", così come formulate e pubblicate a seguito del parere del Garante per la protezione dei dati personali n. 215 del 4 dicembre 2019, del parere del Consiglio di Stato (Sez. I - adunanza del 4 marzo 2020), del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 per i soli aspetti tecnico-operativi, delle Linee Guida provvisorie pubblicate da ANAC a giugno 2023 e delle Linee Guida pubblicate da Confindustria a ottobre 2023.

---

## **2 DEFINIZIONE WHISTLEBLOWING**

Il whistleblowing (di seguito "**Whistleblowing**") è il processo attraverso il quale un lavoratore dipendente o una persona esterna alla Società (quale un libero professionista, un collaboratore, un tirocinante, un volontario, fornitori e stakeholder) che presti attività presso la stessa, segnala un comportamento, un atto o una omissione che, costituendo una violazione di leggi, prassi, norme o politiche nazionali e aziendali relative alla parità di genere, lede gli interessi della Società.

Al di fuori di quanto espressamente indicato nel successivo punto 6 del presente Regolamento, **non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo su base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).**

**Non sono altresì segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione**



**INGEGNERIA  
EMILIANA**

**INGEGNERIA EMILIANA SRL Società Benefit**

*Società di Ingegneria*

*[info@ingegneriaemiliana.com](mailto:info@ingegneriaemiliana.com)*

*Sede legale ed operativa*

Viale M. Finzi 597- 41122- Modena

Tel./fax – 059.8750025

P.IVA – 03632600361

**dell'attività non rientranti in base alla legge in fattispecie configurabili come illeciti amministrativi, contabili, civili e penali, in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in illeciti rientranti nel campo di applicazione del diritto dell'Unione europea relativamente al settore finanziario e dei mercati e ai seguenti settori: appalti 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 esalute 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.**

**Non sono altresì segnalabili mediante questo regolamento le irregolarità nella gestione o organizzazione rientranti nell'alveo di applicazione del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.**

---

### **3 AMBITO DI APPLICAZIONE**

---

Questo regolamento si applica a tutti i lavoratori dipendenti della Società, indipendentemente dal livello gerarchico o dalla posizione occupata.

---

### **4 SOGGETTO COMPETENTE A GESTIRE LE SEGNALAZIONI**

---

La persona opportunamente e ufficialmente designata dalla Società ovvero il Whistleblowing Manager è per legge il soggetto deputato a ricevere e a dare seguito alle Segnalazioni. Questi può delegare un componente del proprio Ufficio per l'espletamento dell'istruttoria, autorizzandolo contestualmente alla consultazione della documentazione trasmessa, attraverso la messa a disposizione del fascicolo cartaceo, avendo cura di espungere tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante. In tal modo si eviterà l'accesso alle informazioni oggetto di segnalazione da parte di personale non espressamente autorizzato.

Qualora le segnalazioni riguardino una condotta tenuta dal Whistleblowing Manager, o quest'ultimo si trovi in posizione di conflitto di interessi, appare opportuno che dette ipotesi siano trattate dal designato Comitato Guida in quanto organo sovraordinato.

---

## **5 SOGGETTO SEGNALANTE**

---

La persona fisica testimone di un illecito o di un'irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria prestazione lavorativa presso la Società e che decide di segnalarlo è il **Segnalante**.

Nel rispetto delle modalità tecniche e procedurali definite dal presente Regolamento, i soggetti nell'ambito dell'organizzazione che possono segnalare la presenza di illeciti sono:

- a) i lavoratori dipendenti della Società;
- b) Il personale che svolge attività di tirocinio/stage presso la Società
- c) Libero professionista, un collaboratore, un tirocinante, fornitori e stakeholder

---

## **6 OGGETTO E REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE**

---

Il soggetto segnalante è tenuto a segnalare qualsiasi violazione sospetta o effettiva delle leggi, norme, politiche aziendali o di comportamenti rientranti nelle politiche espresse dalla prassi UNI PDR 125:2022 e qui di seguito riportate, a livello esemplificativo ma non esaustivo.

Le violazioni possono includere, ma non sono limitate a:

- a. Abuso fisico, verbale, digitale (molestia), anche alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- b. Episodi, comportamenti, azioni e/o linguaggi lesivi o comunque non rispettosi della parità di genere e qualsiasi forma di non inclusività;
- c. Episodi di molestie e mobbing;
- d. Utilizzo di un linguaggio stereotipato, supposizioni e riferimenti culturali, atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto e discriminatori;
- e. Comportamenti non conformi al codice etico della Società.

La violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse della Società nella conservazione e diffusione interna della cultura della parità di genere di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

**Segnalazioni di violazioni di cui si è venuti a conoscenza al di fuori del contesto lavorativo non rilevano ai fini del presente Regolamento.**

Inoltre, sempre ai fini dell'applicazione del presente Regolamento, non rilevano:

- a) Contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale.
- b) Segnalazioni di violazioni già disciplinate da leggi speciali, già regolate mediante regolamenti UE o Direttive comunitarie già trasposte in legge interna.

**Non sono ammesse** segnalazioni anonime per le quali il soggetto non abbia fornito le proprie generalità. Non sono altresì ammesse segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, effettuate nell'interesse esclusivo personale del Segnalante, **né contestazioni inerenti alla disciplina del rapporto di lavoro o i rapporti con superiori e colleghi.**

Saranno prese in considerazione esclusivamente le segnalazioni:

- provenienti dai soggetti indicati al punto n. 3 del presente Regolamento;
- contenenti informazioni su "condotte illecite" di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro come indicate al punto 2;
- adeguatamente circostanziate, riportanti fatti e comportamenti riscontrabili ed elementi precisi e concordanti, tali da consentire al Whistleblowing Manager di comprendere e valutare il contenuto delle informazioni oggetto di segnalazione e di procedere alla attività di gestione della stessa.

---

## **7 CANALI DI SEGNALAZIONE**

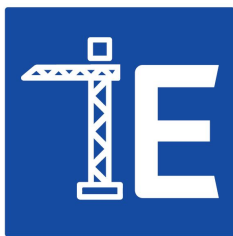
---

La Segnalazione è una comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni.

L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti in via principale i seguenti canali di segnalazione:

- a. **In forma scritta:** inoltrando una comunicazione recante la Segnalazione a mezzo di posta raccomandata. La raccomandata dovrà contenere al proprio interno due buste chiuse: la prima include i dati del Segnalante, unitamente ad un documento di identità; mentre, la seconda, includerà l'oggetto della segnalazione.

Entrambe le buste dovranno essere indirizzate al designato Whistleblowing



**INGEGNERIA  
EMILIANA**

**INGEGNERIA EMILIANA SRL Società Benefit**

*Società di Ingegneria*

*[info@ingegneriaemiliana.com](mailto:info@ingegneriaemiliana.com)*

*Sede legale ed operativa*

Viale M. Finzi 597- 41122- Modena

Tel./fax – 059.8750025

P.IVA – 03632600361

Manager al seguente indirizzo:

**c.a. Lapo Secciani – Ingegneria Emiliana srl SB. Viale Marcello Finzi 597. 41122 Modena.**

- b. **In forma orale:** tramite richiesta di incontro diretto entro termine ragionevole (su richiesta del Segnalante) con il Whistleblowing Manager.
- c. **via mail:** all'indirizzo [whistleblowing@ingegneriaemiliana.com](mailto:whistleblowing@ingegneriaemiliana.com) all'attenzione del whistleblowing manager Lapo Secciani.

---

## **8 TUTELA E RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE**

---

La Società si impegna a mantenere la riservatezza dell'identità del Whistleblower (Segnalante) nella misura consentita dalla legge e a proteggerlo da ritorsioni o conseguenze negative. I dati e le informazioni fornite nel contesto del whistleblowing saranno trattati in conformità con le leggi sulla privacy e la protezione dei dati.

In particolare, Ingegneria Emiliana assicura la tutela del Segnalante secondo il regime previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, quale normativa tecnica di riferimento, e dalla disciplina in materia di privacy e riservatezza dei dati di cui al Reg. n. 679/2016 - GDPR prevedendo che:

- a) **l'identità del Segnalante** non sia rivelata a soggetti diversi dal Whistleblowing Manager, che tratta la segnalazione secondo le modalità indicate al successivo punto 9. Per una maggiore tutela il divieto di rivelare l'identità del segnalante si riferisce anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui con il loro disvelamento, anche indirettamente, la Società, possa consentire l'identificazione del segnalante. La Società si impegna a fornire al Whistleblower protezione legale nella misura consentita dalla legge applicabile. Questo può includere la non divulgazione dell'identità del Whistleblower durante eventuali procedimenti legali o protezione da azioni legali di terze parti.
- b) **Salvo il caso di esercizio del potere disciplinare per i casi di dolo o colpagrave – accertati in sede penale per i reati di diffamazione e calunnia** - il Segnalante non può essere destinatario di misure



organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle proprie condizioni di lavoro (c.d. **provvedimenti ritorsivi o discriminatori**) da parte della Società derivanti dall'segnalazione effettuata. È severamente vietato prendere provvedimenti disciplinari, discriminare, molestare o intimidire un Whistleblower in relazione alla segnalazione effettuata in buona fede. Qualsiasi atto di ritorsione sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, inclusa la possibile risoluzione del rapporto di lavoro.

- c) **l'esclusione della responsabilità del Segnalante** nel caso in cui riveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.);

---

## **9 FASI DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE**

---

Al Whistleblowing Manager spetta garantire la corretta impostazione del procedimento di gestione della segnalazione che si svolge secondo le seguenti fasi:

1. **Invio segnalazione:** il Segnalante effettua la Segnalazione, a seconda delle modalità prescelte e opportunamente indicate al precedente punto 6 e 7, fornendo una serie di informazioni utili a circostanziare la Segnalazione e a facilitare, conseguentemente, le attività di verifica e di analisi a cura del Whistleblowing Manager. In particolare, dalle informazioni inserite devono risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. Con la Segnalazione possono essere trasmessi documenti utili a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.
2. **Esame preliminare:** il Whistleblowing Manager nel termine di **sette giorni** dal ricevimento della Segnalazione rilascia al Segnalante avviso di ricevimento e procede all'avvio dell'istruttoria in merito alla sussistenza dei presupposti e requisiti riferiti sia al segnalante che al contenuto della segnalazione indicati ai punti 2, 4 e 5 del presente Regolamento, necessari per accordare al Segnalante le tutele di cui al punto 7, dando immediato

ed esclusivo rilievo agli elementi oggettivi che emergono dal contesto della segnalazione. Ove quanto indicato non sia adeguatamente circostanziato, il Whistleblowing Manager può chiedere al Segnalante di integrare la segnalazione con ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni.

- 3. Istruttoria e valutazione.** L'attività istruttoria si sostanzia in attività di verifiche e di analisi ed è finalizzata a verificare l'effettiva sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione. Non spetta al Whistleblowing Manager accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di Segnalazione. Al fine di istruire la Segnalazione il Whistleblowing Manager ha accesso a qualunque documento, sistema informativo o fonte informativa presso la Società. Se indispensabile, richiede chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, garantendo che le comunicazioni effettuate non consentano di risalire all'identità del Segnalante o all'identità del soggetto o dei soggetti coinvolti nella Segnalazione. Per lo svolgimento dell'istruttoria il Whistleblowing Manager può avvalersi di collaboratori dallo stesso puntualmente designati, ai quali non è consentito l'accesso all'identità del segnalante, e comunque tenuti agli stessi vincoli di riservatezza nei confronti delle persone coinvolte nella segnalazione cui è sottoposto il Whistleblowing Manager. Il termine per il completamento dell'attività istruttoria è di **3 mesi** dalla data dell'avviso diricevimento della segnalazione.
- 4. Conclusione del procedimento.** A conclusione dell'istruttoria il Whistleblowing Manager valuta la fondatezza della Segnalazione. Qualora ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione. Qualora invece la segnalazione risulti fondata il Whistleblowing Manager redige una relazione sulle attività svolte e sulle relative risultanze istruttorie, disponibile agli atti per il prosieguo della gestione procedimentale a cura dei competenti soggetti interni e/o esterni. Entro il termine di **tre mesi** dall'avvio della fase istruttoria, il Whistleblowing Manager comunica l'esito del procedimento al Segnalante e riferisce delle attività svolte al vertice amministrativo nel rispetto dei vincoli di riservatezza indicati al punto 7. Nel caso in cui si renda necessario, il Whistleblowing Manager trasmette la segnalazione – nel rispetto della tutela della riservatezza del segnalante – alle Autorità giudiziarie competenti.

---

## **10 INDAGINI E AZIONI CORRETTIVE**

---

La Società si impegna ad avviare indagini tempestive, obiettive e imparziali su tutte le segnalazioni di violazioni della Politica della Parità di Genere o delle Politiche collegate interne o di altre condotte improprie quali ad esempio casi di discriminazione e molestie sul posto di lavoro.

Qualora si riscontri la fondatezza della Segnalazione, saranno prese le misure correttive adeguate, **inclusi i procedimenti disciplinari e/o il licenziamento dei responsabili.**

---

## **11 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

---

La Società si impegna a comunicare il presente regolamento a tutti i dipendenti e a fornire la formazione necessaria per garantire la comprensione e l'applicazione corretta delle procedure di Whistleblowing.

Revisione e aggiornamento.

Il presente regolamento sarà soggetto a revisione periodica per garantire la sua efficacia e conformità alle leggi e alle norme vigenti. Eventuali modifiche saranno comunicate a tutti i dipendenti.

---

## **12 CLAUSOLA DI NON INVALIDITÀ**

---

Qualora una qualsiasi disposizione del presente regolamento dovesse essere considerata invalida o non applicabile, le restanti disposizioni rimarranno in vigore nella misura massima consentita dalla legge.

---

## **13 ENTRATA IN VIGORE**

---

Il presente Regolamento avrà validità con decorrenza 01 gennaio 2024.