

 HME Brass Italy S.p.A.	Procedura Whistleblowing	HR-(SVb)-PR-031
		PR_SUP 002 Revisione 2 Data: 01/04/2025
		Pag. 1 / 11

Fare clic o toccare qui per immettere una data.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Revisione N°	Data (gg/mm/aa)		Nome e Cognome	Funzione / Ente	Firma
02	07/12/2023	Redatta da :	Donatella Raffaghello/Valentina Delorenzi	HR Manager Resp. Amministrativa. HME Brass Italy S.p.A.	
	22/03/2024	Approvata da :	CDA	CDA	
	01/04/2025	Emessa da :	Roberto Repetto	Datore di Lavoro HME Brass Italy S.p.A.	

Revisione N°	Descrizione delle modifiche:
01	Emissione procedura

Procedura Whistleblowing_2.0

Sommario

1.	Obiettivi	2
2.	Destinatari e Oggetto	2
3.	Gestore della segnalazione	3
4.	Segnalazione	3
5.	Contenuto della segnalazione	4
6.	Procedura cartacea	4
7.	Procedura orale	5
8.	Elementi procedurali	5
9.	Adempimenti	6

 HME Brass Italy S.p.A.	Procedura Whistleblowing	HR-(SVb)-PR-031 PR_SUP 002 Revisione 2 Data: 01/04/2025 Pag. 2 / 11
---	-----------------------------------	---

10. Riscontro al segnalante	7
11. Esclusioni	7
12. Effetti della segnalazione.....	8
13. Casi particolari	8
14. Conformità al MOG231	9
[nota 1 – soggetti]	9
[nota 2 – sanzioni].....	10
[nota 3 – consultazione preventiva].....	10
[nota 4 – Mappatura	10

1. Obiettivi

Con la presente Procedura HME Brass Italy SpA intende stabilire le modalità di gestione del Whistleblowing ex D.Lgs. n. 24/2023 (infra “Decreto”).

2. Destinatari e Oggetto

Sono Destinatari della presente procedura i dipendenti dell'azienda e le persone che abbiano avuto rapporto/contatto con l'azienda che, in ragione delle attività svolte, vengano in possesso di notizie relative a violazioni

- relative ai reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;
- dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE.

La procedura è attivabile anche in relazione a comportamenti posti in essere in violazione della Normativa europea¹.

¹ Ex LG Anac - **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.

 HME Brass Italy S.p.A.	Procedura Whistleblowing	HR-(SVb)-PR-031
		PR_SUP 002
		Revisione 2
		Data: 01/04/2025
		Pag. 3 / 11

In caso di violazione delle richiamate normative, i Destinatari possono effettuare segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e adottando in ogni comunicazione il codice identificativo della procedura “WHBL - riservata al gestore della segnalazione”.

3. Gestore della segnalazione

L'organo deputato a ricevere e a gestire le segnalazioni è il Responsabile della funzione HR a sua volta coadiuvata dalla struttura HR (che complessivamente costituiscono l'Ufficio del gestore della segnalazione).

Tutte le informazioni fornite saranno valutate immediatamente con discrezionalità e responsabilità e trattate in conformità alle prescrizioni di riservatezza applicabili al trattamento dei dati (Reg. 2006/679/UE e D.Lgs. n. 101/2018 e s.m.i.), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I soggetti che forniscono segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni delle norme indicate al precedente punto 1 avranno accesso alle tutele previste dal capo III del D.Lgs. n. 24/2023.

Si precisa che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'articolo 6, comma 2-bis, D.Lgs.n. 231 del 2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del Codice Penale e all'articolo 2105 del Codice Civile.

4. Segnalazione

La segnalazione può essere effettuata secondo le seguenti modalità alternative:

Si pensi, ad esempio, 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.

- a) a mezzo di comunicazione cartacea, inviata al seguente indirizzo: HME Brass Italy - Via Cassano 113, Serravalle Scrivia (AL), 15069; la busta deve recare all'esterno l'indicazione seguente "WHBL - riservata al gestore della segnalazione";
- b) in forma orale, attraverso la linea telefonica dedicata a cui è collegato il sistema di messaggistica vocale (whatsapp – aziendale);
- c) attraverso un incontro diretto con l'Ufficio del gestore della segnalazione.

5. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve riportare elementi di fatto precisi e concordanti con indicazioni circostanziate.

Anche ai fini del vaglio di ammissibilità, l'esposizione deve essere in forma chiara e deve riportare i seguenti elementi essenziali della segnalazione:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il contenuto della segnalazione non muta al variare della forma di segnalazione adottata dal segnalante.

6. Procedura cartacea

La **segnalazione cartacea** deve essere fatta tramite più buste chiuse a mezzo raccomandata semplice, così evitando di inserire sulla busta il nominativo del mittente/segnalante (a tutela di quest'ultimo) inserendo:

- a. nella busta esterna (**prima busta**) l'indirizzo e il destinatario oltre al codice di attivazione della procedura "WHBL - riservata al gestore della segnalazione";
- b. nella busta interna (**seconda busta**) sono collocati
 - i. su un foglio separato, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; tali dati saranno associati al **codice univoco della segnalazione** e trattati dall'Ufficio del gestore della segnalazione in conformità al D.Lgs., n. 24/2023 e alle normative sul trattamento dei dati (Reg. 2006/679/UE e D.Lgs. n. 101/2018 e s.m.i.);
 - ii. su uno o più fogli diversi da quello contenente i dati identificativi del segnalante, è descritto l'oggetto della segnalazione.

 HME Brass Italy S.p.A.	Procedura Whistleblowing	HR-(SVb)-PR-031
		PR_SUP 002 Revisione 2 Data: 01/04/2025
		Pag. 5 / 11

7. Procedura orale

7.1 La segnalazione in forma orale è effettuata tramite

7.1.1 sistemi di messaggistica ovvero

7.1.2 attraverso un incontro.

7.2 – Il sistema di messaggistica adottato utilizza la tecnologia del **messaggio vocale** inviato tramite whatsapp al n. +39347 6107831 (il cui n. riservato è agganciato al device con numeri IMEI1: 357158620166707 e IMEI2: 357864810166700 a sua volta ridonato sul desktop dedicato identificato nel PC Marca LENOVO, Modello 11ED, con numero seriale interno S/N PC1TYJXD e indirizzo IP fisso 172.24.16.22 ed affidato alle cure dell'Ufficio del gestore della segnalazione che conserverà anche il relativo *device* in un contesto protetto da chiave e/o codice di accesso avendo cura che lo stesso resti costantemente acceso e in carica).

7.3 - Ove la segnalazione orale sia effettuata tramite **incontro**, la richiesta di appuntamento potrà essere fatta tramite messaggio inviato tramite whatsapp al n. +39347 6107831 con l'indicazione **"WHBL – richiesta appuntamento"**.

Il gestore della segnalazione si attiverà per garantire un incontro con la Responsabile HR entro il termine di 10 giorni.

In occasione dell'incontro, la segnalazione, previo consenso del segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

In caso di rifiuto opposto dal segnalante alla registrazione, l'incontro si completa con la redazione di un verbale che il segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante la propria sottoscrizione.

In caso di registrazione dell'incontro, lo stesso sarà oggetto di trascrizione a cura del Responsabile HR.

Il relativo testo recante il codice univoco, fissato in pdf e con apposizione di firma digitale o marca temporale, sarà archiviato con le seguenti modalità: archiviazione in cartella protetta su porzione di server separata.

8. Elementi procedurali

8.1 Il gestore della segnalazione incaricato è il Responsabile HR.

8.2 Segnalazione cartacea - Pervenuta la segnalazione cartacea, l'Ufficio HR cura la codificazione tramite codice univoco WHBL-XX (numerazione progressiva) e archivia la pratica nella cartella xxxx.xx.xx_xx:xx [anno.mese.giorno_ora di ricevimento]

8.3 Il Responsabile HR entro 7 giorni accede al fascicolo e opera le verifiche di ammissibilità e procedibilità. In particolare, la segnalazione può essere ammessa se

- i. al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate **fossero vere** e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1, del Decreto;
- ii. la segnalazione è stata effettuata sulla base di **quanto previsto dal Capo II del Decreto**;
- iii. i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

- 8.4 Se il gestore della segnalazione dovesse considerare quest'ultima meritevole di accertamenti, nell'occasione in cui convocherà il segnalante dovrà fornire a quest'ultimo l'informativa in calce alla presente procedura.
- 8.5 Posto che il segnalante ha diritto alle "tutele WHBL" solo in quanto sia esistente oppure sia esistita una relazione qualificata tra il segnalante e l'Azienda nel quale il primo opera oppure ha operato in passato, l'Ufficio HR procede alla verifica di tale condizione.
- 8.6 Ove la verifica circa l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'Ente coinvolga ulteriori dipartimenti dell'Azienda, l'Ufficio HR in tale contesto svolge la funzione di *internal auditor* e, pertanto, deve ottenere risposte tempestive (entro un massimo di 24 ore dalla richiesta di informazioni avente come oggetto la descrizione "**Richiesta effettuata nell'interesse dell'Ente ex DLgs n. 24/2023**").
- 8.7 L'Ufficio HR autonomamente delinea i soggetti di cui alla nota 1 a cui si applica la tutela prevista dal D.lgs. n. 24/2023.
- 8.8 Segnalazione orale - Pervenuta la segnalazione verbale tramite il sistema di messaggistica ovvero la richiesta di incontro, l'Ufficio HR cura la codificazione tramite codice univoco WHBL-XX e archivia la pratica nella cartella xxxx.xx.xx_xx:xx [anno.mese.giorno_ora di ricevimento]
- 8.9 In caso di richiesta di incontro, l'Ufficio HR fissa l'appuntamento con la Responsabile HR entro 10 giorni dalla richiesta e, ascoltata la parte, forma il fascicolo;
- 8.10 posto che il segnalante ha diritto alle "tutele WHBL" solo in quanto sia esistente oppure sia esistita una relazione qualificata tra il segnalante e l'Azienda nel quale il primo opera oppure ha operato in passato, l'Ufficio HR procede alla verifica di tale condizione. Ove la verifica circa l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'Azienda coinvolga ulteriori dipartimenti dell'Ente, l'Ufficio HR in tale contesto svolge la funzione di *internal auditor* e, pertanto, deve ottenere risposte entro un termine massimo che l'Organismo Amministrativo dell'Azienda determina in 24 ore dalla richiesta di informazioni avente come oggetto la descrizione "**Richiesta effettuata nell'interesse dell'Ente ex DLgs n. 24/2023**").
- 8.11 Il Responsabile HR entro 7 gg accede al fascicolo e opera le verifiche di ammissibilità e procedibilità. In particolare, la segnalazione può essere ammessa se
- al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate **fossero vere** e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1, del Decreto;
 - la segnalazione è stata effettuata sulla base di **quanto previsto dal Capo II del Decreto**;
 - i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.
- 8.12 L'ufficio HR autonomamente delinea i soggetti di cui alla nota 1 a cui si applica la tutela prevista dal D.lgs. n. 24/2023.

9. Adempimenti

- 9.1 **Adempimento restituzione** - L'ufficio HR entro 7gg dalla segnalazione comunica al segnalante l'avvenuta presa in carico e l'impegno a fornire un aggiornamento sulla

 HME Brass ItalyS.p.A.	Procedura Whistleblowing	HR-(SVb)-PR-031
		PR_SUP 002
		Revisione 2
		Data: 01/04/2025
		Pag. 7 / 11

pratica entro i 3 mesi successivi alla segnalazione. Riscontro e impegno sono assorbiti nelle verbalizzazioni ove la segnalazione sia operata tramite incontro;

9.2 **Adempimento scadenziario** - L'Ufficio HR a tal proposito gestisce lo "scadenziario WHBL" inserendo le scadenze relative ad ogni codice univoco.

9.3 **Adempimento registro** - Ogni attività deve essere tracciata nel "registro protocollo WHBL" gestito dall'ufficio HR.

10. Riscontro al segnalante

Il gestore della segnalazione fornisce un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Ove l'attività di accertamento non sia conclusa entro i predetti tre mesi l'esito del riscontro potrà essere variabile.

I codici degli esiti possibili hanno il seguente significato

- a) **Segnalazione "definitaOK"** – l'istruttoria ha accertato la fondatezza della segnalazione con sua trasmissione agli organi competenti;
- b) **Segnalazione "definitaKO"** – la segnalazione è stata archiviata per insussistenza del fatto oppure con dettaglio delle motivazioni;
- c) **Segnalazione "non definita"** - accertamenti in corso (con impegno a informare il segnalante all'atto del successivo esito finale dell'istruttoria - archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

11. Esclusioni

Nella prima fase di riscontro della segnalazione ovvero nella fase successiva conseguente alla procedura istruttoria, la segnalazione potrà essere considerata "non ammissibile".

Le tutele non sono applicabili

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste derivanti da **un interesse di carattere personale del segnalante** che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle **segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate** in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- c) alle **segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale**, nonché di **appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale**, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

12. Effetti della segnalazione

12.1 In attuazione della legge e nell'interesse dell'azienda ogni interlocuzione con il segnalante è vincolata ad un obbligo di non divulgazione da parte di ogni soggetto a cui sia applicabile il presente regolamento.

12.2 Ove tale obbligo non sia rispettato, si applicano le sanzioni proprie del CCNL applicato ove chi viola l'obbligo di non divulgazione sia un soggetto a cui sia applicabile il predetto CCNL.

12.3 Le segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura dell'Ufficio HR, presso i locali di HME, previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza.

12.4 Fatte salve le specifiche disposizioni di legge così come le specifiche competenze di Organi di controllo della Società, l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al gestore della segnalazione.

12.5 Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del d.lgs. n. 101/2018.

12.6 L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso segnalante, salve le previsioni di cui al precedente punto 12.4 ovvero in attuazione di quanto previsto dalla legge e in ogni caso in cui vi sia un obbligo di comunicare a specifiche Autorità procedenti l'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione.

12.7 Il gestore in ogni caso, dà avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

12.8 Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

12.9 L'Ente tutela l'identità delle **persone coinvolte** e delle **persone menzionate nella segnalazione** fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

12.10 Nell'ambito del **procedimento disciplinare** eventualmente incardinato, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare **solo** in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

12.11 La **persona coinvolta può essere sentita**, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

13. Casi particolari

13.1 **Coinvolgimento del gestore della segnalazione o l'ufficio di supporto** - Qualora il gestore della segnalazione nella persona del Responsabile HR o l'Ufficio HR persona/e coinvolta/e, il segnalante dovrà fare una **segnalazione cartacea al Direttore di Stabilimento**, tramite più buste chiuse inserendo

- a) nella busta esterna (**prima busta**) l'indirizzo e il destinatario oltre al codice di attivazione della procedura "WHBL - riservata al direttore di stabilimento";
- b) nella busta interna (**seconda busta**) sono collocati
- iv. su un foglio separato, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; tali dati saranno associati al **codice univoco della segnalazione** e trattati dal Direttore di stabilimento in conformità al D.Lgs., n. 24/2023 e alle normative sul trattamento dei dati (Reg. 2006/679/UE e D.Lgs. n. 101/2018 e s.m.i.);
- v. su uno o più fogli diversi da quello contenente i dati identificativi del segnalante, è descritto l'oggetto della segnalazione.

Il Direttore di Stabilimento, nel caso in questione, seguirà le stesse procedure e eseguirà gli stessi adempimenti in carico al "gestore della segnalazione" descritti nei precedenti articoli 7- 8 e 9

13.2 Segnalazione a soggetti diversi dal gestore della segnalazione - Le segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal gestore della segnalazione 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.

14. Conformità al MOG231

La segnalazione formulata in conformità alla presente procedura integra le prescrizioni imposte dal D.Lgs. n. 231/2001.

A tale scopo l'Azienda

- a) fornisce indicazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne, rendendole facilmente consultabili. Le informazioni devono necessariamente evidenziare il canale, le procedure ed i presupposti per effettuare le segnalazioni; le informazioni sono esposte in bacheca, nelle aree relax e negli spogliatoi per almeno 90 gg nella prima fase e, poi, per 15 gg in due occasioni all'anno, nonché sul sito web dell'azienda;
- b) adegua i propri standard contrattuali nell'ottica di consentire a tutti i soggetti esterni alla Società, di effettuare la segnalazione, assicurando tutte le forme di accesso al canale a tal fine implementato;
- c) garantisce adeguati percorsi formativi in tema di *whistleblowing* con particolare attenzione rivolta agli incaricati della gestione del canale di segnalazione, nonché all'ufficio legale; tali soggetti dovranno ricevere una formazione specifica in materia di trattamento dei dati personali. Il protocollo formativo prevede i seguenti argomenti da analizzare: 1) gli aspetti normativi, 2) le procedure, 3) presupposti, principi generali di comportamento;

[nota 1 – soggetti]

1. Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, del Decreto, le misure di protezione di cui al Capo III, del Decreto medesimo si applicano anche:

 HME Brass ItalyS.p.A.	Procedura Whistleblowing	HR-(SVb)-PR-031
		PR_SUP 002
		Revisione 2
		Data: 01/04/2025
		Pag. 10 / 11

a) al segnalante; **b)** ai facilitatori; **c)** alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad egli da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; **d)** ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detto segnalante un rapporto abituale e corrente; **e)** agli enti di proprietà del segnalante o per i quali egli lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

2. Restano ferme le ulteriori previsioni di cui all'art. 16 del Decreto, per i casi di segnalazione esterna, denuncia e divulgazione pubblica.

3. Le tutele di cui alla presente Procedura non operano nei confronti del segnalante che violi la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

[nota 2 – sanzioni]

Salvo quanto previsto dall'art. 20, del Decreto quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al Capo III del Decreto non sono garantite e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

[nota 3 – consultazione preventiva]

Le RSU in data 7 dicembre 2023 sono state informate preliminarmente sulla adozione della presente procedura indicando, altresì, che sarebbe stata approvata dal Consiglio . In data odierna non sono pervenute osservazioni.

[nota 4 – Mappatura]

Alla data della delibera di approvazione della procedura da parte del CdA, la mappatura dei soggetti associati alle funzioni richiamate nella procedura è così delineato]

Responsabile HR
Dott.ssa
Raffaghello

Gestore della
segnalazione

Direttore di
stabilimento
Roberto Repetto

Gestore della Segnalazione in
caso di segnalazione HR

Elisabetta Esposito

Ufficio HR