

**PB 3.16 – Procedura di WHISTLEBLOWING**

Data di emissione: 14.07.2025

Revisione: 02

Pagina1 di 10

**Scopo/Obiettivo** L'obiettivo del processo è garantire il rispetto degli obblighi legali relativi agli informatori.

**Abbreviazioni** / D - Esecutore; E - Decisore; I – Informazione a; PZ – Processo  
**Definizioni**

**Input** Ricezione della segnalazione      **Output** Conclusione elaborazione messaggio

NB: Gli indicatori di processo sono regolati esclusivamente dal documento "Modello di processo HP\_KPI".

## Introduzione

Con la direttiva 2019/1937, l'Unione Europea ha rinnovato la normativa in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di stabilire uno standard minimo per la tutela dei diritti degli informatori in tutti gli Stati membri. L'Italia ha recepito la direttiva europea con il decreto legge n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito "decreto").

Con l'adozione della presente direttiva, le società X TIMBER e Holz Pichler Forst (di seguito "Società") si impegnano a rispettare i requisiti normativi sopra indicati e le relative linee guida dell'ANAC.

L'obiettivo è quello di fornire all'informatore, ovvero alla persona che segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, al contenuto, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

La procedura di whistleblowing garantisce la riservatezza dell'identità dell'informatore dal momento della ricezione e in ogni successivo contatto. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera e) del Decreto, la presente politica contiene quindi informazioni sui canali, le procedure e le modalità di presentazione delle segnalazioni interne ed esterne.

### 1. Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- a) Dipendenti, compresi i lavoratori
  - lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, interinale, apprendistato, lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legge n. 81/2015);
  - prestazioni occasionali (ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legge n. 50/2017, modificato dalla legge n. 96/2017);
- b) lavoratori autonomi
  - con un semplice contratto d'opera (art. 2222 del Codice Civile italiano);
  - con un rapporto di collaborazione (ai sensi dell'articolo 409 del codice di procedura civile), come ad esempio rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che assumono la forma di

Creato (PZV):	10/07/2025	Verificato e approvato:	14/07/2025
Maria Hellwig		Michael Gilli	

**PB 3.16 – Procedura di WHISTLEBLOWING**

Data di emissione: 14.07.2025

Revisione: 02

Pagina2 di 10

- prestazioni lavorative continuative e coordinate, prevalentemente personali, anche se non di natura subordinata;
- con un rapporto di cooperazione che si manifesta esclusivamente sotto forma di prestazioni di lavoro personale continuativo, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal cliente;
  - c) lavoratori dipendenti che prestano la propria attività per altre imprese che forniscono beni o servizi o eseguono lavori a favore dell'impresa;
  - d) liberi professionisti e consulenti che lavorano per l'impresa;
  - e) Volontari e tirocinanti non retribuiti che lavorano per l'impresa;
  - f) l'azionista e le persone con funzioni amministrative, direttive, di controllo, di vigilanza o di rappresentanza (ad esempio membri del consiglio di amministrazione o del consiglio di sorveglianza), anche se tali funzioni sono esercitate nella società solo di fatto.

La protezione degli informatori (articolo 6 della presente direttiva) si applica anche se la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione di informazioni avviene nei seguenti casi:

- a) se il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni relative alle violazioni sono state ottenute durante la procedura di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) dopo la cessazione del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state ottenute nel corso del rapporto.

**2. Oggetto della segnalazione e segnalazioni escluse**

È possibile redigere le seguenti segnalazioni, come indicato nella tabella seguente:

<i>Numero di dipendenti</i>	<i>Con modello organizzativo e gestionale ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01</i>	<i>Oggetto della segnalazione</i>
con 50 o più	No	- Reati europei e nazionali (vedi punti a) e b) (art. 3, comma 2, lettera a) del decreto)

In particolare, le violazioni elencate nella tabella sopra riportata possono riguardare:

- a) violazioni delle norme nazionali o europee che costituiscono reati nei seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari, nonché prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei

**PB 3.16 – Procedura di WHISTLEBLOWING**

Data di emissione: 14.07.2025

Revisione: 02

Pagina3 di 10

prodotti; sicurezza dei trasporti; protezione dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e dei dati personali, nonché sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

b) violazioni delle norme europee che consistono in: i) atti o omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti e omissioni relativi al mercato interno; iii) atti e comportamenti contrari all'obiettivo o alla finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;

c) comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del decreto legge n. 231/2001 o violazioni dei relativi modelli di organizzazione e gestione.

d) **Qualsiasi tipo di abuso, sia esso di natura fisica o psicologica. Per abuso intendiamo anche minacce, mancanza di rispetto verbale, giochi psicologici con l'obiettivo di umiliare, opprimere o destabilizzare in altro modo l'altra persona. Per noi l'abuso comprende anche tutti gli altri tipi di violenza fisica e psicologica, compreso il mobbing.**

### 3. Canali di segnalazione: interni, esterni, pubblicazione

L'azienda ha istituito un canale di segnalazione interno che garantisce la riservatezza dell'identità dell'informatore, della persona interessata e della persona citata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Si ricorda che la *segnalazione di whistleblowing* deve essere effettuata innanzitutto tramite il canale interno.

La segnalazione tramite il canale esterno istituito e gestito dall'ANAC<sup>1</sup> può avvenire solo a determinate condizioni<sup>2</sup> e la pubblicazione è soggetta a condizioni ancora più rigorose,<sup>3</sup> fatta salva la possibilità di presentare reclami alle autorità giudiziarie.

### 4. Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni

<sup>1</sup> <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

<sup>2</sup> Gli informatori possono **utilizzare il canale esterno (ANAC)** se:

- Non sussiste alcun obbligo di attivazione del canale di segnalazione interno nell'ambito del contesto lavorativo, ovvero tale canale, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme ai requisiti di legge;
- L'informatore ha già presentato una segnalazione interna che non ha avuto seguito.
- L'informatore ha motivi fondati di ritenere che una segnalazione interna non sarebbe seguita in modo efficace o che la segnalazione potrebbe comportare un rischio di ritorsioni;
- L'informatore ha motivi fondati per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo immediato o evidente per l'interesse pubblico.

<sup>3</sup> Gli informatori possono rendere pubblica la segnalazione direttamente se:

- l'informatore ha precedentemente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna e non ha ricevuto risposta entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- l'informatore ha motivi fondati per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo immediato o evidente per l'interesse pubblico;
- l'informatore ha motivi fondati per ritenere che la segnalazione esterna comporti il rischio di ritorsioni o che non possa essere seguita in modo efficace a causa delle circostanze particolari del caso, ad esempio se le prove sono nascoste o distrutte o se vi è il fondato timore che la persona che riceve la segnalazione collabori con il trasgressore o possa essere coinvolta.

**PB 3.16 – Procedura di WHISTLEBLOWING**

Data di emissione: 14.07.2025

Revisione: 02

Pagina4 di 10

**La segnalazione può essere effettuata se sono soddisfatte le seguenti condizioni:**

- se si dispone di informazioni, compresi sospetti fondati, relative a violazioni già commesse, in corso o future di norme di legge nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda, nonché di comportamenti volti a occultare tali violazioni
- **se si dispone di informazioni, compresi sospetti fondati, relative a violazioni già commesse, in corso o future di tutti i punti di cui all'art. 2**
- e
- Tali informazioni o sospetti vengono acquisiti o emergono nell'ambito del contesto lavorativo.

Non sono invece prese in considerazione le segnalazioni che si riferiscono esclusivamente a quanto segue:

- controversie, rivendicazioni o richieste relative a un interesse personale dell'informatore;
- i rapporti di lavoro o di collaborazione individuali dell'informatore con l'azienda o con i superiori gerarchici;
- aspetti della vita privata della persona segnalata, senza che vi sia un nesso diretto o indiretto con l'attività commerciale e/o professionale.

Sono inoltre inammissibili le segnalazioni che:

- sono infondate o diffamatorie o mirano esclusivamente a danneggiare la persona segnalata;
- si riferiscono a presunte violazioni che l'informatore sa essere infondate.

### Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere le seguenti informazioni, pena l'inammissibilità:

1. i **dati identificativi** dell'informatore e un indirizzo al quale possono essere trasmessi eventuali aggiornamenti successivi;
2. una **descrizione chiara, completa e dettagliata dei fatti** oggetto della segnalazione;
3. le **circostanze temporali e locali** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, pertanto, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, indicando i dettagli degli indizi e, se disponibili, anche le modalità con cui sono stati resi noti i fatti oggetto della segnalazione;
4. la **generalità** o altri elementi che consentono di identificare la persona o le persone ritenute responsabili dei fatti segnalati;
5. l'indicazione delle **altre persone** che potrebbero riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
6. l'indicazione di **eventuali documenti** che possano confermare la veridicità di tali fatti;
7. **Altre informazioni** che possono fornire indicazioni utili sull'esistenza dei fatti segnalati.

**PB 3.16 – Procedura di WHISTLEBLOWING**

Data di emissione: 14.07.2025

Revisione: 02

Pagina5 di 10

8. Se si utilizza il canale analogico (*vedi sotto*), la **dichiarazione esplicita di voler avvalersi della protezione per gli informatori**, ad esempio inserendo le parole "Segnalazione di whistleblowing - Riservato al responsabile della segnalazione".

**PB 3.16 – Procedura di WHISTLEBLOWING**

Data di emissione: 14.07.2025

Revisione: 02

Pagina 6 di 10

Come posso segnalare un fatto?**Le segnalazioni di whistleblowing possono essere effettuate nei seguenti modi:**

- su richiesta dell'informatore tramite colloquio diretto con Maria Hellwig (responsabile interna delle segnalazioni)
- per posta, inserendo la segnalazione in due buste sigillate, la prima contenente i dati identificativi dell'informatore insieme a un documento di identità, la seconda contenente l'oggetto della segnalazione; Entrambe le buste devono poi essere inserite in una terza busta recante all'esterno la dicitura "Segnalazione di whistleblowing - riservato al responsabile delle segnalazioni" e indirizzata al seguente indirizzo:

X TIMBER AG (o: Holz Pichler Forst GmbH)  
c/o Maria Hellwig

Erich Pichler Strasse 1  
39050 NOVENO

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime o quelle dalle quali non è possibile risalire all'identità dell'informatore vengono prese in considerazione solo nella misura in cui ciò sia ragionevolmente possibile. Poiché in questi casi non è possibile effettuare chiarimenti e approfondimenti sufficienti, ulteriori indagini vengono condotte solo con riserva. In ogni caso vale la presunzione di innocenza.

Trasmissione delle segnalazioni

Le segnalazioni di whistleblowing devono essere inviate a: Maria Hellwig, in base al canale di segnalazione scelto.

Si precisa infine che la ricezione delle segnalazioni è sospesa durante la chiusura dell'azienda. Le segnalazioni saranno elaborate tempestivamente dopo la riapertura.

**5. Gestione delle segnalazioni di whistleblowing**

La presente procedura disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di comportamenti illeciti di cui l'informatore è venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interno, il responsabile delle segnalazioni (di seguito anche "amministratore" o "destinatario") opera come segue:

Ricezione della segnalazione

Nel caso in cui la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa/ricevuta da una persona non competente a riceverla e sia chiaro che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, quest'ultima è tenuta a trasmettere la segnalazione immediatamente, e comunque entro 7 (sette) giorni dal ricevimento, e di informare contestualmente l'informatore del trasferimento, fatti salvi tutti gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente politica (e la conseguente responsabilità in caso di violazione degli stessi).

**PB 3.16 – Procedura di WHISTLEBLOWING**

Data di emissione: 14.07.2025

Revisione: 02

Pagina 7 di 10

Il destinatario rilascia all'informatore una conferma di ricezione entro **sette giorni** dal ricevimento. La segnalazione viene inviata all'indirizzo indicato dall'informatore e, se non indicato, viene archiviata.

Le segnalazioni anonime vengono semplicemente archiviate, ma non registrate.

L'azienda procederà all'archiviazione delle segnalazioni pervenute per posta con strumenti adeguati che consentano di garantirne la riservatezza (ad esempio in archivi protetti da misure di sicurezza.)

La segnalazione effettuata verbalmente, nelle forme indicate nella presente politica, con il consenso della persona che effettua la segnalazione, sarà documentata dal responsabile della segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla memorizzazione e all'ascolto o mediante un rapporto.

In caso di incontro diretto con l'informatore, lo stesso viene registrato o, in mancanza di ciò o qualora l'informatore non acconsenta alla registrazione, viene redatto un apposito verbale dell'incontro, sottoscritto sia dal responsabile che dall'informatore e messo a disposizione dell'informatore in copia.

#### Rapporti con l'informatore e integrazioni alla segnalazione

Il destinatario rimane in contatto con l'informatore e può richiedere ulteriori informazioni, se necessario.

Nel caso di verbali redatti a seguito di un incontro con l'informatore, quest'ultimo può verificare, correggere e confermare il verbale dell'incontro firmandolo.

#### Verifica del rapporto

Il destinatario elabora le segnalazioni ricevute e valuta la legittimità dell'informatore e se la segnalazione rientra nell'ambito di applicazione del GvD 24/2023. Segue una valutazione delle circostanze relative al momento e al luogo in cui si è verificato l'evento.

Al termine della verifica preliminare:

- Se le condizioni non sono soddisfatte, la segnalazione viene **archiviata con le relative motivazioni**.
- Se le condizioni sono soddisfatte, viene avviata l'indagine.

#### Indagine

Il destinatario garantisce il corretto svolgimento dell'indagine attraverso:

- raccolta di documenti e informazioni;
- il coinvolgimento di parti esterne (nel caso in cui sia necessario ricorrere al supporto tecnico di esperti terzi) o altre funzioni dell'azienda tenute a collaborare con il segnalante;
- se necessario, l'audizione di altre parti interne/esterne.

L'indagine è condotta secondo i seguenti principi:

- applicazione delle misure necessarie per impedire l'identificazione dell'informatore e delle persone coinvolte;
- svolgimento degli audit da parte di persone adeguatamente formate e attento monitoraggio e archiviazione delle attività.

**PB 3.16 – Procedura di WHISTLEBLOWING**

Data di emissione: 14.07.2025

Revisione: 02

Pagina8 di 10

- la riservatezza delle informazioni ricevute è garantita da tutte le parti coinvolte nella valutazione, salvo diversamente previsto dalla legge
- Durante gli audit si garantisce che siano adottate misure adeguate per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione dei dati personali e che le esigenze dell'indagine siano conciliate con quelle della protezione dei dati.
- Vengono adottate misure adeguate per gestire eventuali conflitti di interesse qualora la segnalazione riguardi il destinatario.

**Feedback all'informatore**

Entro tre mesi dalla data di conferma della ricezione o, in mancanza di tale conferma, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla trasmissione della segnalazione, il destinatario fornisce un feedback all'informatore e, in alternativa, gli comunica quanto segue:

- **Archiviazione**, indicando i motivi di tale decisione, oppure
- la validità **della segnalazione e il suo inoltro agli organi interni competenti per il seguito o**
- **le attività svolte e quelle ancora da svolgere** (nel caso di segnalazioni che richiedono un'indagine più approfondita a fini di verifica) e tutte le misure adottate (misure adottate o rinvio all'autorità competente).

**6. Conflitto di interessi**

Se il responsabile della segnalazione si trova in una situazione di conflitto di interessi (ad esempio è lui stesso il segnalato o il segnalante), la segnalazione viene trasferita a Monika Delvai.

**7. Protezione e responsabilità degli informatori**

Non possono essere intraprese misure di ritorsione nei confronti degli informatori. Infatti, la legge prevede che coloro che effettuano la segnalazione non possano essere sanzionati, degradati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altre misure organizzative che abbiano un impatto diretto o indiretto sulle loro condizioni di lavoro o che comportino discriminazioni o ritorsioni nei loro confronti.

I motivi per cui la persona effettua una segnalazione o una denuncia o la rende pubblica non sono rilevanti ai fini della sua protezione.

Nell'ambito di un procedimento giudiziario o amministrativo, o anche di un procedimento extragiudiziale volto a accertare un comportamento illecito nei confronti di un informatore, si presume che tale comportamento sia stato adottato a seguito della segnalazione, della divulgazione o della denuncia presentata all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere della prova che tale comportamento nei confronti degli informatori è motivato da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione o alla denuncia spetta alla persona che lo ha commesso.

Inoltre, le presunte misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate all'ANAC, che è l'unica autorità competente a verificare se la ritorsione è stata adottata a seguito della segnalazione di reati e, in assenza di prove da parte della società che

**PB 3.16 – Procedura di WHISTLEBLOWING**

Data di emissione: 14.07.2025

Revisione: 02

Pagina 9 di 10

la misura adottata non è collegata alla segnalazione, a infliggere una sanzione amministrativa pecuniaria.

Trattamento dei dati personali. Riservatezza

Il trattamento dei dati personali è effettuato in conformità al Regolamento (UE) 2016/679, al Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 e agli articoli 13 e 14 del Decreto; Inoltre, il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

Le informazioni relative al trattamento dei dati personali a seguito della segnalazione di whistleblowing sono disciplinate nel Processo Privacy. La relativa informativa è stata pubblicata nell'Intranet alla voce "documenti generali".

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione, e comunque non oltre 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito definitivo della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e protezione.

Responsabilità dell'informatore

L'azienda garantisce alla persona segnalata il diritto di essere informata (entro un termine ragionevole) di tutte le segnalazioni che la riguardano e garantisce il diritto di difesa qualora vengano avviati procedimenti disciplinari nei suoi confronti.

Tale procedura non pregiudica la responsabilità penale e disciplinare dell'informatore in caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie ai sensi del codice penale e dell'articolo 2043 del codice civile italiano.

Qualsiasi forma di abuso della procedura di segnalazione di whistleblowing, come ad esempio segnalazioni manifestamente infondate e/o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato o altre parti, nonché qualsiasi altra ipotesi di uso improprio o strumentalizzazione intenzionale della procedura stessa, costituiscono anch'esse fonte di responsabilità sia in procedimenti disciplinari che dinanzi ad altre autorità competenti.

**8. Entrata in vigore e modifiche**

La presente politica entra in vigore il 17 dicembre 2023. Con la sua entrata in vigore, tutte le disposizioni precedentemente adottate, in qualsiasi forma, sono considerate abrogate nella misura in cui siano incompatibili o divergenti, in quanto sostituite dalle presenti.

L'azienda provvederà alle necessarie comunicazioni.

Tutti i dipendenti possono, se lo ritengono necessario, proporre integrazioni motivate alla presente direttiva; le proposte saranno esaminate dalla direzione dell'azienda.

La presente direttiva è tuttavia soggetta a revisione periodica.

## **PB 3.16 – Procedura di WHISTLEBLOWING**

Data di emissione: 14.07.2025

Revisione: 02

Pagina 10 di 10

---