PROCEDURA OPERATIVA
SEGNALAZIONE RECLAMI E SOSPETTI

CLASSIFICAZIONE DOCUMENTO	☒	GENERALE	☐	SENSIBILE
	☐	AD USO INTERNO	☐	CONFIDENZIALE

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

SOMMARIO

1 SCOPO 3

2 VALIDITÁ 3

3 DEFINIZIONI E ACRONIMI 5

4 PROCEDURA OPERATIVA SEGNALAZIONI, RECLAMI, SOSPETTI 6

4.1 FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO 6

4.2 RESPONSABILITÀ 6

4.3 MODALITÀ OPERATIVE E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE 8

4.3.1 SEGNALAZIONE PER REATI INERENTI A CORRUZIONE, D.LGS 231/01 E DIFFORMITÀ RISPETTO AI REQUISITI DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE INTEGRATO 8

4.3.2 SEGNALAZIONE PER MANCATO RISPETTO DEI REQUISITI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE 9

4.3.3 SEGNALAZIONE ESTERNA AD ANAC 9

4.4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 10

4.4.1 GENERALITÀ 10

4.4.2 ASPETTI DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE O STANDARD UNI/ISO/IEC CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE 11

4.4.3 ASPETTI CORRUTTIVI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE 11

4.4.4 ASPETTI DELLA GESTIONE DELLA QUALITÀ CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE 11

4.4.5 REATI RELATIVI AL D.LGS. 231/01 12

4.4.6 ASPETTI EX D.LGS 24/2023 CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE 14

4.5 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 14

4.6 FEEDBACK AL SEGNALANTE E ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE 15

4.6.1 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER 16

4.6.2 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER 17

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

1 SCOPO

In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dalle best practices in uso, come presidio etico, al fine di mantenere alta l'attenzione sui comportamenti adottati sia dai dipendenti sia da quanti operano con le Società **Fincantieri NexTech S.p.A.** e **HMS IT S.p.A.**, di seguito *Organizzazione*, queste si sono dotate di un apposito **sistema di segnalazione**. Tale strumento è stato introdotto per segnalare problematiche relative al mancato rispetto di quanto prescritto nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, nella Politica Anti-Corruzione, nelle altre politiche e procedure aziendali, nonché della normativa nazionale e dell'Unione Europea.

Nel rispetto di quanto previsto dai sistemi di gestione certificati UNI ISO 37001:2016 e SA8000, la Società utilizza il sistema di segnalazioni anche per la segnalazione di possibili casi di corruzione e di infrazione dei Requisiti di Responsabilità Sociale.

Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso allo strumento di segnalazioni, reclami e sospetti, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower (segnalante) chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte relativamente a reclami interni/esterni, anomalie, molestie e violenze, suggerimenti per la conformità al **Sistema di Gestione Integrato e al D.lgs. 231/01** e alle relative normative cogenti applicabili.

Tale istruzione si applica ogni qualvolta si manifesti la necessità di segnalare eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard sopra richiamati.

2 VALIDITÁ

La presente procedura è valida per le Società del Gruppo FINCANTIERI NEXTECH, che possono adottarla integralmente oppure dotarsi di procedure conformi con essa, compatibilmente con le normative applicabili e con i propri processi aziendali. Per maggiori dettagli si veda la **PR4.2-03_FIN Gestione della Documentazione**.

L'applicabilità è specificata nell'elenco documentazione di sistema (**DRQ 423-01 Elenco documenti del SGI Gruppo FC NXT**) e/o nei documenti delle società del Gruppo.

L'elenco aggiornato delle Società del Gruppo FINCANTIERI NEXTECH è disponibile sui siti web aziendali[1].

[1] www.fincantierinextech.com, www.fincantieri.com, www.hmsit.it

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

RIFERIMENTI

CODICE	DENOMINAZIONE
UNI EN 9100[2]	Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti per le organizzazioni dell'aeronautica, dello spazio e della difesa.
UNI EN ISO 9001	Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti
UNI CEI EN ISO/IEC 27001	Tecnologia delle informazioni - Tecniche di sicurezza - Sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni - Requisiti
UNI EN ISO 14001[2]	Sistemi di gestione ambientale - Requisiti e guida per l'uso
UNI EN ISO 45001[2]	Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso
UNI ISO 37001[2]	Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo
UNI CEI ISO/IEC 20000[3]	Tecnologie informatiche - Gestione del servizio
SA8000	Social Accountability 8000 - Sistema di gestione Responsabilità Sociale
PAS10.2-01_FIN	Gestione NC-AC e reclami cliente
PR4.2-03_FIN	Gestione della Documentazione
--	Codice Etico Fincantieri Nextech
Convenzione ILO nr. 190	Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
Decreto legislativo 24/2023	(c.d. "*Legge sul Whistleblowing*") relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (whistleblowing).
Decreto legislativo 231/2001	Responsabilità amministrativa degli enti
Legge nr. 4/21 del 15/01/21	Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra.
Legge 179/2017	Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
MOG 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs. 231/01 adottato dall'Organizzazione
PAB001_NXT	Politica Anti-Corruzione Fincantieri NexTech S.p.A.
RED	Regolamento disciplinare Fincantieri NexTech S.p.A.

Tabella 1 - Riferimenti normativi

[2] Solo Fincantieri Nextech S.p.A.
[3] Solo HMS IT

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

3 DEFINIZIONI E ACRONIMI

ELEMENTO	DESCRIZIONE
LUOGO DI LAVORO	Luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.
ORGANO DIRETTIVO	Gruppo o organo che detiene la responsabilità definitiva e l'autorità per le attività, l'amministrazione e le politiche dell'organizzazione a cui fa capo l'Alta Direzione.
RESP.LE DELLA FUNZIONE DI CONFORMITÀ PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - FCPC	La persona o le persone aventi la responsabilità e l'autorità per il funzionamento del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.
RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI	La persona che riceve e gestisce la segnalazione attraverso il modulo di segnalazione o il portale di gestione delle segnalazioni messo a disposizione dall'Organizzazione.
VIOLENZA E MOLESTIE	L'insieme di pratiche e comportamenti inaccettabili, o la minaccia di attuarli, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, che include la violenza e le molestie di genere.
VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE	La violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Tabella 2 - Definizioni

ELEMENTO	DESCRIZIONE
CdA	Consiglio di Amministrazione
D.lgs.	Decreto legislativo
FCPC	Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione
HR	Human Resources – Risorse umane
OdV	Organismo di Vigilanza
RLSA8000	Rappresentante dei lavoratori per la SA8000
RLS	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
RSG	Resp.le sistema di Gestione
SG	Sistema di Gestione
SGI	Sistema di Gestione Integrato
SPT	Social Performance Team

Tabella 3 - Acronimi

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

4 PROCEDURA OPERATIVA SEGNALAZIONI, RECLAMI, SOSPETTI

4.1 FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, attuando la direttiva europea (UE) 2019/1937, rafforza il quadro normativo relativo alla protezione dei whistleblowers in Italia, introducendo specifiche disposizioni volte a garantire la tutela di coloro che segnalano illeciti o irregolarità. In particolare, il D.lgs. 24/2023 prevede:
Definizione e tutela del whistleblower:

- *vengono dettagliate le tutele per il soggetto che effettua la segnalazione, specificando che non possono essere adottate misure discriminatorie o ritorsive nei suoi confronti. Viene inoltre garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa.*

Obblighi degli enti e delle società:

- *gli enti e le società devono predisporre uno o più canali per la segnalazione, che devono essere sicuri e garantire la riservatezza. Tali canali devono essere accessibili a tutti i dipendenti e collaboratori, e devono permettere anche segnalazioni anonime.*

Processo di segnalazione e investigazione:

- *viene delineato un processo chiaro per la gestione delle segnalazioni, che comprende la ricezione, la verifica preliminare e, se del caso, l'investigazione approfondita delle segnalazioni ricevute. È fondamentale che questo processo sia gestito in modo imparziale e confidenziale.*

Consultazione delle rappresentanze sindacali:

- *prima dell'attivazione dei canali di segnalazione, è necessaria la consultazione delle rappresentanze o delle organizzazioni sindacali, per garantire che il sistema di segnalazione sia trasparente e condiviso.*

Sanzioni:

- *sono previste sanzioni per chi adotta misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dei whistleblowers e per chi non rispetta gli obblighi di riservatezza.*

Accesso alle segnalazioni:

- *le segnalazioni sono protette dall'accesso indiscriminato, garantendo così che le informazioni siano trattate in modo riservato e protetto.*

4.2 RESPONSABILITÀ

La Direzione Aziendale designa un Responsabile delle segnalazioni che ha la responsabilità di:

- ricevere e gestire le segnalazioni di reclami sospetti e di presunti illeciti, indirizzandole all'OdV nel caso di segnalazioni relative a violazioni del Dlgs. 231/01, alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione - FCPC nel caso di segnalazioni relative a violazioni alla norma ISO 37001:2016, al Social Performance Team - SPT nel caso di segnalazioni relative a violazioni della norma SA8000, all'Ente Quality

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

Qualità nel caso di segnalazioni relative a violazioni delle norme ISO 9001, EN 9100, ISO 14001, ISO 45001, ISO IEC 20000 e ISO 27001;

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- valutare la sussistenza dei requisiti delle segnalazioni ricevute;
- coordinarsi con l'OdV, la FCPC, il SPT, l'Ente Quality per la valutazione delle segnalazioni e l'esame di azioni correttive e preventive;
- coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per tutte le altre eventuali segnalazioni non elencate precedentemente;
- fornire al segnalante un riscontro entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione;
- fornire al segnalante un riscontro entro 90 giorni relativo all'esito o allo stato di avanzamento delle verifiche;
- assicurare che le segnalazioni siano trattate in conformità con le disposizioni del D.lgs. 24/2023 e altre normative pertinenti.
- monitorare l'efficacia delle misure adottate in risposta alle segnalazioni e riferire periodicamente all'Alta Direzione e all'OdV.

L'organismo di vigilanza – OdV nominato dal CdA ha la responsabilità di:

- ricevere e analizzare le segnalazioni di reclami sospetti nel caso di violazioni del D.lgs. 231/01;
- valutare la fondatezza delle segnalazioni di violazioni del D.lgs. 231/01 ricevute;
- proporre eventuali azioni correttive e preventive necessarie per affrontare le violazioni segnalate.

La FCPC nominata dall'Alta Direzione ha la responsabilità di:

- ricevere e analizzare le segnalazioni relative a violazioni della norma ISO 37001:2016;
- valutare la fondatezza delle segnalazioni ISO 37001:2016 ricevute;
- proporre eventuali azioni correttive e preventive necessarie per affrontare le violazioni segnalate.

Il Social Performance Team - SPT, eletto in conformità alla norma SA8000 e composto come indicato sui moduli **DRQ5.3-01**[4] **e DRQ5.3-02**[5] **- Contatti_SPT-RINA-SAAS** pubblicati sulle rispettive pagine web aziendali, ha la responsabilità di:

- ricevere e analizzare le segnalazioni relative a violazioni della norma SA8000;
- valutare la fondatezza delle segnalazioni SA8000 ricevute, ove richiesto;
- proporre eventuali azioni correttive e preventive necessarie per affrontare le violazioni segnalate.

L'Ente Quality, designato dalla Direzione Aziendale come da Organigramma vigente, ha la responsabilità di:

- ricevere e analizzare le segnalazioni relative a violazioni delle norme ISO 9001, EN 9100, ISO14001, ISO 45001, ISO IEC 20000 e ISO 27001;
- valutare la fondatezza delle segnalazioni ISO 9001, ISO 9100, ISO 14001, ISO 45001, ISO IEC 20000 e ISO27001 ricevute;
- proporre eventuali azioni correttive e preventive necessarie per affrontare le violazioni segnalate.

[4] https://www.fincantierinextech.com/etica-e-sistema-di-gestione-integrato/
[5] https://www.hmsit.it/sistema-di-gestione/etica-e-responsabilita-sociale

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

L'Alta Direzione ha la responsabilità di:

- avallare le azioni correttive e preventive proposte dal Responsabile delle segnalazioni, dall'OdV, dalla FCPC, dal SPT e dall'Ente Quality;
- assicurare che le azioni correttive e preventive siano implementate in modo tempestivo ed efficace.

4.3 MODALITÀ OPERATIVE E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Qualsiasi Stakeholder (Clienti effettivi e potenziali Soci in affari, fornitori, professionisti, enti pubblici compresi i loro consulenti, rappresentanti, funzionari, dipendenti, personale licenziato, personale in somministrazione etc.) può segnalare, anche in forma anonima, eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI EN ISO 9001, UNI EN 9100, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, ISO IEC 27001, ISO IEC 20000, UNI EN ISO 37001, SA8000, al Decreto Legislativo 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti, al Codice di Comportamento e al Decreto Legislativo 24/2023 - Decreto Whistleblowing, che protegge i segnalanti di illeciti all'interno delle organizzazioni.

Le segnalazioni dovranno essere adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati, anche a prescindere dall'individuazione del soggetto responsabile.

Il canale di segnalazione non è idoneo alla comunicazione di rimostranze personali del segnalante, rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione e/o attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi. L'Organizzazione mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo, un apposito modulo il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura il portale https://fincantierinxt.segnalazioni.net/ per le segnalazioni anonime on-line. È possibile inserire anche segnalazioni unicamente vocali, senza che sia richiesta la compilazione di moduli.

Il modello **MOD11.04 - Reclamo Segnalazione** da utilizzare per le segnalazioni è disponibile sui siti web aziendali.

Le segnalazioni che fossero invece ricevute da responsabili di FINCANTIERI S.p.A. devono essere tempestivamente inoltrate al Responsabile delle segnalazioni, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza.

Se la funzione ricevente riscontrasse che il tema è pertinente ad altra funzione, dovrà provvedere ad inoltrarla alla funzione responsabile competente motivando opportunamente.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

4.3.1 SEGNALAZIONE PER REATI INERENTI A CORRUZIONE, D.LGS 231/01 E DIFFORMITÀ RISPETTO AI REQUISITI DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE INTEGRATO

La segnalazione per la denuncia di reati contro la corruzione, violazioni del Decreto Legislativo 231/2001 e difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/ISO/IEC/SA posseduti dall'azienda, può essere effettuata in forma anonima o registrata tramite l'utilizzo del link appositamente predisposto sul portale aziendale all'indirizzo https://fincantierinxt.segnalazioni.net/

La denuncia di reati contro la corruzione e difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/ISO/IEC posseduti dall'azienda, può essere effettuata anche compilando e consegnando il modulo disponibile sul sito aziendale personalmente o tramite posta all'indirizzo Fincantieri Nextech S.p.A. - Via Trieste, 3 - 19020 Follo - SP.

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*All'attenzione del Responsabile delle Segnalazioni e/o dell'Organismo di Vigilanza FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. - riservata/personale*".

4.3.2 SEGNALAZIONE PER MANCATO RISPETTO DEI REQUISITI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La segnalazione per il mancato rispetto dei requisiti per la responsabilità sociale, inclusi ma non limitati a violazioni dei diritti umani, condizioni di lavoro non conformi, discriminazioni, sfruttamento minorile, salute e sicurezza sul lavoro, e altri aspetti definiti negli standard SA8000 e nelle politiche aziendali correlate, può essere effettuata utilizzando le seguenti modalità:

- Inviando una e-mail ai contatti SPT riportati sui moduli **DRQ5.3-01 e DRQ5.3-02 - Contatti_SPT-RINA-SAAS** pubblicati sulle rispettive pagine web aziendali;
- In forma anonima o registrata tramite l'utilizzo del link appositamente predisposto sul portale aziendale all'indirizzo https://fincantierinxt.segnalazioni.net/

Qualora la parte interessata non dovesse sentirsi idoneamente rappresentata e tutelata dalle figure previste dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha facoltà di rivolgersi direttamente:

- All'Organismo di certificazione RINA: sa8000@rina.org
- Al SAAS - Social Accountability Accreditation Services: saas@saasaccreditation.org

4.3.3 SEGNALAZIONE ESTERNA AD ANAC

In conformità al D.lgs. 24/2023, oltre ai canali interni messi a disposizione dall'Organizzazione, le Parti Interessate interne ed esterne possono, ricorrendone i presupposti di legge (es: in caso sia concreto il rischio di ritorsioni o una precedente segnalazione interna su gravi irregolarità non abbia ricevuto alcun riscontro), effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il ricorso al canale esterno ANAC è ammesso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti casi:

- assenza di attivazione (es. malfunzionamento o indisponibilità) o non conformità del canale interno obbligatorio;
- ragionevoli motivi per ritenere che l'utilizzo del canale interno non consentirebbe un efficace seguito alla segnalazione o potrebbe comportare il rischio di ritorsioni;
- rischio di pregiudizio imminente o palese all'interesse pubblico (es: una violazione che può causare danni ambientali immediati);
- mancato seguito alla segnalazione interna entro i termini previsti dalla normativa vigente.

Modalità di invio:

- Piattaforma ANAC "Whistleblowing": https://whistleblowing.anticorruzione.it/
- Su richiesta, segnalazione orale tramite incontro con personale ANAC o altri canali previsti da ANAC.

ANAC garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione, nonché le tutele contro le ritorsioni, in conformità al D.lgs. 24/2023 e alle proprie Linee Guida. Resta

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

fermo che il canale ANAC non è destinato alla gestione di rimostranze personali, rivendicazioni sul rapporto di lavoro o conflitti interpersonali, che continuano a essere trattati dai canali HR dedicati.

4.4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.4.1 GENERALITÀ

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e/o dell'Organizzazione e/o dei suoi dipendenti e in relazione a molestie e violenze avvenute all'interno dei luoghi di lavoro ad opera di persona interna e/o di terzo.

La segnalazione può essere effettuata in qualsiasi momento e può riferirsi a fatti accaduti o in corso nel contesto lavorativo. In generale possono essere oggetto di segnalazione:

- violazioni del diritto nazionale (illeciti civili, illeciti penali, illeciti amministrativi, illeciti contabili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001), del Codice di Comportamento, del Codice Etico fornitori, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del collegato corpo normativo aziendale;
- violazioni della Politica "Anti-corruzione"[6] e della Politica "Diritti Umani - Impegno per il rispetto dei diritti umani e delle diversità"[7] e dei collegati corpi normativi aziendali;
- violazioni del diritto dell'Unione europea (illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione);
- violazioni delle normative ISO 9001, EN 9100, ISO 14001, ISO 27001, ISO 20000, SA8000 e ISO 45001 rispettivamente ai sistemi di gestione della qualità, gestione ambientale, gestione della sicurezza delle informazioni, gestione dei servizi IT, gestione della responsabilità sociale e gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Organizzazione di appartenenza o all'interesse pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Organizzazione;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;

[6] https://www.fincantierinextech.com/wp-content/uploads/2023/01/Politica_Anticorruzione_Fincantieri_NexTech_ITA-Rev.02.pdf

[7] https://www.fincantieri.com/globalassets/sostenibilita2/responsabilita-risorse-umane/diversita-e-pari-opportunita/policy_diritti-umani_ita_20240930.pdf

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Organizzazione.

4.4.2 ASPETTI DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE O STANDARD UNI/ISO/IEC CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

I reati/illeciti perseguibili e punibili che rientrano nella normativa SA8000 sono relativi ai seguenti possibili casi esemplificativi e non esaustivi:

- lavoro infantile – esempio: impiegare bambini sotto l'età minima legale in attività lavorative, anche se non pericolose
- lavoro forzato e obbligato - esempio: costringere una persona a lavorare sotto minaccia, coercizione o come forma di pagamento di un debito.
- discriminazione - esempio: trattare diversamente i lavoratori in base a genere, etnia, religione, disabilità, orientamento sessuale o opinioni politiche.
- reati ambientali - esposizione dei lavoratori a sostanze tossiche senza protezioni adeguate o smaltimento illecito di rifiuti
- salute e sicurezza - mancata adozione di misure di prevenzione, formazione o DPI (Dispositivi di Protezione Individuale)
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva – esempio: impedire ai lavoratori di aderire a sindacati o di negoziare contratti collettivi
- procedure disciplinari – esempio: punizioni fisiche, umiliazioni pubbliche o licenziamenti arbitrari
- orario di lavoro – esempio: superare regolarmente il limite di 60 ore settimanali (inclusi straordinari) senza consenso o riposo adeguato
- retribuzione – esempio: pagare salari inferiori a quanto specificato nel CCNL o trattenere indebitamente parte dello stipendio.

4.4.3 ASPETTI CORRUTTIVI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

I reati perseguibili e punibili secondo la normativa ISO 37001 sono relativi ai seguenti possibili casi esemplificativi e non esaustivi:

- frode e malversazione
- conflitti di interesse
- corruzione e tangenti
- falsificazione di documenti
- favoritismi e nepotismo
- manipolazione di gare e appalti
- scambi di favori
- donazioni e sponsorizzazioni illegali
- omaggi e regalie

4.4.4 ASPETTI DELLA GESTIONE DELLA QUALITÀ CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

I reati e le irregolarità rispetto alle normative ISO 9001, ISO 9100, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, ISO IEC 27001 sono relativi ai seguenti possibili aspetti da considerarsi come casi esemplificativi e non esaustivi:

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

- non conformità nei processi e nei servizi
- manipolazione o falsificazione dei risultati di controllo qualità
- violazioni delle procedure di gestione del sistema integrato
- omissioni nella documentazione di sistema
- utilizzo di materiali non conformi alle specifiche di qualità
- scarichi e rifiuti illegali o non conformi alle normative ambientali
- emissioni inquinanti non autorizzate
- manipolazione o falsificazione dei dati ambientali
- omissioni nelle valutazioni di impatto ambientale
- violazioni delle procedure di gestione ambientale
- accessi non autorizzati ai sistemi informativi
- furto o perdita di dati sensibili
- manipolazione o falsificazione dei dati informatici
- violazioni delle politiche di sicurezza delle informazioni
- omissioni nella gestione delle vulnerabilità e delle minacce informatiche
- violazioni delle normative sulla sicurezza sul lavoro
- condizioni di lavoro non sicure o pericolose
- omissioni nella valutazione dei rischi per la sicurezza
- manipolazione o falsificazione dei dati relativi agli incidenti sul lavoro
- omissioni nella formazione e informazione dei lavoratori sulla sicurezza

4.4.5 REATI RELATIVI AL D.LGS. 231/01

Ai fini del D.Lgs. 231/2001, l'Organizzazione adotta un Modello di organizzazione, gestione e controllo che individua i reati presupposto rilevanti e ne definisce i presidi di prevenzione; la presente procedura ne offre un richiamo di carattere generale:

Art. 24 - *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*
Art. 24 bis - *Delitti informatici e trattamento illecito dei dati*
Art. 24 ter e L.146-2006 - *Delitti di criminalità organizzata e Reati Transnazionali*
Art. 25 - *Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*
Art. 25 bis - *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*
Art. 25 bis 1 - *Delitti contro l'industria e il commercio*
Art. 25 ter - *Reati societari*
Art. 25 quinquies - *Delitti contro la personalità individuale*
Art. 25 septies - *Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

Art. 25 octies - *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*
Art. 25 octies.1 - *Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori*
Art. 25 novies - *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*
Art. 25 decies - *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*
Art. 25 undecies - *Reati ambientali*
Art. 25 duodecies - *Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*
Art. 25 terdecies - *Razzismo e xenofobia*
Art. 25 quinquiesdecies - *Reati tributari*
Art. 25 sexiesdecies - *Reati di Contrabbando*

Tabella 4 – Reati relativi al D.Lgs 231/01

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

4.4.6 ASPETTI EX D.LGS 24/2023 CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

I reati perseguibili e punibili secondo la normativa whistleblowing sono relativi ai seguenti possibili casi esemplificativi e non esaustivi:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Illeciti previsti in materia di D.lgs. 231/01 (si veda il successivo paragrafo);
- Illeciti derivanti da norme dell'Unione che rientrano nel novero di quelli riportati nell'apposito allegato al decreto (ad es. in materia di *consumer protection*);
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (ad es. in materia di IVA o doganale);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione (ad es. in materia di concorrenza).

Il whistleblowing non riguarda doglianze 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 fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Ente HR Business Partner.

4.5 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni dovranno essere sempre adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati, anche a prescindere dall'individuazione del soggetto responsabile. La segnalazione è circostanziata quando la narrazione da parte dell'autore, di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserito illecito è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa (e.g. tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, valore, cause e finalità dell'illecito, aree e persone interessate o coinvolte). Se disponibili, è suggerito l'inserimento di documenti/evidenze utili a supportare quanto dichiarato.

Non sono quindi prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate che esprimono esclusivamente voci o sospetti.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile delle segnalazioni 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:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

4.6 FEEDBACK AL SEGNALANTE E ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Il "soggetto competente" per la gestione delle segnalazioni è il Responsabile delle segnalazioni che si occupa di monitorarne la gestione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, entro i termini previsti dalla legge e provvede, con il supporto delle funzioni di volta in volta competenti, a fornire al segnalante un primo riscontro entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione e uno entro 90 giorni relativo all'esito o allo stato di avanzamento delle verifiche.

A tal fine, il Responsabile delle segnalazioni si avvale del supporto e della collaborazione dell'Organismo di vigilanza, della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione - FCPC, dell'Ente Quality e del SPT, a cui può trasmettere le rispettive segnalazioni ricevute.

Gli enti competenti all'istruttoria, all'analisi e alla verifica della fondatezza della segnalazione delle violazioni sono:

- per le segnalazioni riguardanti il D.lgs. 231/2003: OdV;
- per le segnalazioni riguardanti il sistema Anticorruzione: Responsabile FCPC;
- per le segnalazioni riguardanti i sistemi ISO 9001, ISO 9100, ISO 14001, ISO 45001, ISO 27001: Ente Quality - SGI;
- per le segnalazioni riguardanti il D.lgs. 24/2023: Responsabile Segnalazioni;
- per le segnalazioni riguardanti il sistema SA8000: RSG SA e SPT.

Nell'ambito di tale attività rientra l'eventuale audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Se una segnalazione riguarda o comporta il coinvolgimento di un membro dell'Organismo di Vigilanza o del responsabile della Funzione Anticorruzione, la gestione della stessa sarà in carico agli altri soggetti abilitati.

In fase di istruttoria, analisi e verifica della fondatezza il Responsabile delle segnalazioni si potrà avvalere della collaborazione di enti e/o esperti, per esempio HR, Legal, Consulenti, etc.

Sulla base di quanto sopra, pertanto, e possibili azioni in capo al Responsabile delle segnalazioni sono:

- mettere in lavorazione la segnalazione promuovendo gli approfondimenti necessari;
- inoltrare la segnalazione alle Funzioni sopra indicate richiedendo un riscontro sulle eventuali azioni intraprese;
- procedere all'archiviazione della segnalazione (rigetto), motivando adeguatamente la scelta effettuata in linea con i criteri citati al paragrafo 4.4 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile delle segnalazioni (o l'OdV/Responsabile Funzione Anticorruzione, SPT, Ente Quality), in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- ad informare la Società per le opportune decisioni, volte anche all'eventuale denuncia all'autorità giudiziaria laddove necessario;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile del personale per gli eventuali provvedimenti del caso, nonché al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

- a comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione aziendale e alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Organizzazione.

Per quanto concerne le segnalazioni in ambito SA8000 ricevute secondo le modalità richiamate nei paragrafi precedenti (mail a SPT e trasmissione orale) le stesse sono archiviate in appositi registri **DRQ712-01** e **DRQ712-02 - Registro segnalazioni SA8000** accessibili da parte dei membri SPT, della funzione Responsabile delle segnalazioni e su richiesta da parte di tutto il personale dipendente.

Per quanto riguarda le segnalazioni inerenti il Sistema di Gestione SA8000 (documenti, procedure, refusi, modulistica, ecc.) le stesse verranno gestite all'interno del Registro **DRQ10.1-01 Registro segnalazioni e spunti di miglioramento SGI** in accordo alla Istruzione Operativa **IO7.4-02_FIN - Gestione delle Segnalazioni del Sistema di Gestione Integrato.**

Almeno annualmente le funzioni competenti a ricevere e gestire le segnalazioni di volta in volta interessate (OdV, FCPC, Ente Quality e SPT) informano l'OdV (per le segnalazioni non di sua competenza), il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale mediante una relazione scritta sulle attività di controllo e verifica effettuate e sulle eventuali iniziative a seguito di violazioni delle norme di condotta e delle politiche e procedure rilevanti.

Il Responsabile delle Segnalazioni documenta ed archivia all'interno della piattaforma online le segnalazioni, le decisioni prese e la documentazione a supporto delle verifiche effettuate nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

4.6.1 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i.

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della legge n. 241/1990 s.m.i.

La Direzione aziendale garantisce quindi, che non saranno effettuate ritorsioni né misure di alcun tipo per i soggetti che effettuano le segnalazioni e proporrà quindi eventuali azioni correttive e preventive secondo le modalità previste dalla procedura **PAS10.2-01_FIN - Gestione NC-AC e reclami cliente**.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Istituto.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alla funzione conformità della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione;
- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- al Responsabile della gestione del personale, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- alla Direzione, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'azienda.

4.6.2 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'azienda oggetto della presente procedura.

**

Copyright FINCANTIERI NEXTECH S.p.A. *All rights reserved.*