

GUIDA PRATICA ALL'UTILIZZO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)

Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha recepito ed attuato la Direttiva (UE) 2019/1937 - riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (cosiddetto, “Whistleblowing”).

Il Decreto Whistleblowing ha lo scopo di tutelare le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

1. CHI PUÒ INVIARE UNA SEGNALAZIONE

La possibilità di segnalare e ricevere protezione è estesa a chiunque operi o entri in contatto con il contesto lavorativo di URAI SpA. La tutela si applica anche se le informazioni sulle violazioni sono state scoperte durante il periodo di prova, prima dell'inizio formale del rapporto giuridico o dopo la sua cessazione.

Nello specifico, sono legittimati a segnalare:

- **Lavoratori subordinati:** Dipendenti a tempo determinato, indeterminato, parziale, intermittente, apprendisti, lavoratori interinali o che svolgono prestazioni occasionali/accessorie.
- **Lavoratori autonomi e collaboratori:** Titolari di contratti d'opera o di servizi, prestazioni intellettuali, rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale o collaborazioni coordinate e continuative le cui modalità esecutive siano organizzate da URAI SpA.
- **Liberi professionisti e consulenti:** Soggetti che svolgono la propria attività presso URAI SpA.
- **Tirocinanti e volontari:** Sia che ricevano un rimborso, sia che lavorino a titolo gratuito.
- **Azionisti:** Chiunque detenga azioni di URAI SpA, qualora sia venuto a conoscenza delle violazioni nell'esercizio dei diritti di socio.
- **Vertici e organi di controllo:** Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

2. COSA SI PUÒ SEGNALARE

Il canale deve essere utilizzato esclusivamente per segnalare fatti gravi legati al contesto lavorativo. L'uso improprio o per scopi diversi da quelli indicati comporta sanzioni disciplinari.

Possono essere segnalati:

- **Corruzione, reati e illeciti:** Truffe, reati societari, amministrativi o contabili (anche solo tentati).
- **Frodi o violazioni di leggi italiane ed europee** nei seguenti ambiti particolari:
 - Appalti pubblici e concessioni (irregolarità nelle gare).
 - Servizi finanziari, antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo.
 - Sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti.

- Inquinamento e reati ambientali; sicurezza nucleare.
- Sicurezza alimentare, salute e benessere degli animali; salute pubblica.
- Tutela dei consumatori; violazioni della privacy e sicurezza dei sistemi informatici.
- Danni economici all'Unione Europea: Frodi che colpiscono i fondi UE o che danneggiano il mercato interno
- **Violazioni delle regole aziendali:** Comportamenti contrari al Codice Etico, a regolamenti, policy, procedure e protocolli interni di URAI SpA.

Non vanno segnalati in questo canale i litigi tra colleghi, i problemi con i clienti, le lamentele sui turni, sulle ferie o sulle normali dinamiche del proprio contratto. Per tutte queste questioni quotidiane bisogna rivolgersi, come sempre, all'Ufficio Risorse Umane.

3. COME INVIARE LA SEGNALAZIONE

Per mandare una segnalazione bisogna utilizzare il **Portale Whistleblowing** accessibile al link: <https://urai.whistletech.online/#/>

3.1 Informazioni da inserire

Per permettere le verifiche, il messaggio deve essere chiaro e contenere:

1. Il nome della persona che ha commesso il fatto (se conosciuto) o elementi utili a identificarla.
2. La data e il luogo in cui è avvenuto il fatto.
3. Una descrizione dettagliata dell'accaduto.
4. I nomi di eventuali altre persone che hanno assistito o sono coinvolte.
5. Eventuali documenti, foto o file allegati che dimostrano il fatto.

3.2 Segnalazioni anonime

Si può scegliere di non inserire il proprio nome e rimanere anonimi.

In questo caso, la segnalazione verrà presa in carico ed esaminata solo se è ricca di dettagli e prove concrete.

4. CHI LEGGE LE SEGNALAZIONI E QUALI SONO I TEMPI DI RISPOSTA

Le segnalazioni pervengono direttamente ed esclusivamente al Comitato Whistleblowing, organo indipendente e autonomo, i cui componenti sono tenuti al più rigoroso obbligo di riservatezza.

È prevista una verifica preliminare di eventuali conflitti di interessi: i componenti del Comitato che dovessero trovarsi in una situazione di conflitto rispetto alla segnalazione non saranno coinvolti nella sua gestione né avranno accesso alla relativa documentazione.

Entro 3 mesi dalla segnalazione, il riscontro è garantito, anche se la segnalazione si rivela infondata, non idonea o se è stata erroneamente presentata su un canale sbagliato per via dei suoi contenuti.

5. CONSERVAZIONE DEI DATI

In base alle disposizioni di legge (Art. 14 del D.Lgs. n. 24/2023), tutte le segnalazioni inviate e la relativa documentazione allegata saranno conservate in modo sicuro solo per il tempo strettamente necessario alla gestione e alla definizione della pratica.

I file verranno eliminati definitivamente e non oltre 5 anni a decorrere dalla data in cui viene comunicato l'esito finale della procedura di segnalazione.

6. LE REGOLE A TUTELA DI CHI SEGNALE

Il sistema prevede una protezione totale per evitare che chi segnala un illecito in buona fede possa subire conseguenze sgradevoli sul lavoro.

Nessuno in azienda può conoscere il nome di chi ha fatto la segnalazione, a parte il Comitato Whistleblowing. **L'identità può essere rivelata solo se il segnalante dà il suo consenso scritto.**

Le uniche eccezioni riguardano le richieste della magistratura (cause penali) o i casi in cui il nome sia indispensabile per la difesa dell'accusato in un procedimento disciplinare. Chi viola questo segreto riceverà una sanzione disciplinare.

È vietata qualsiasi forma di punizione, discriminazione o trattamento ingiusto nei confronti di chi segnala. Sono considerati atti ritorsivi vietati dalla legge: il licenziamento, la sospensione, il mancato aumento o promozione, il cambio forzato di mansioni, sede o orario, i giudizi negativi ingiustificati, le offese, l'isolamento e i danni alla reputazione (anche sui social).

La protezione della legge non si applica se viene accertato che il segnalante ha agito con dolo o colpa grave per danneggiare un collega o l'azienda.

Chi invia intenzionalmente segnalazioni false o infondate va incontro a gravi conseguenze aziendali e legali:

- **Sanzioni aziendali:** Il segnalante perde ogni forma di tutela contro le ritorsioni e viene punito con adeguate sanzioni disciplinari interne.
- **Reato di Calunnia (Art. 368 c.p.):** Si rischia questa incriminazione penale se si accusa falsamente qualcuno di un reato davanti al Comitato, sapendo perfettamente che il fatto non è mai avvenuto o che il segnalato è del tutto innocente.
- **Reato di Diffamazione (Art. 595 c.p.):** Si rischia questa incriminazione penale se, attraverso una falsa segnalazione, si lede intenzionalmente la reputazione del segnalato attribuendogli fatti non veri che, pur non costituendo reato, sono idonei a gettare discredito sulla sua persona e dignità.

Assago, 30/06/2026



URAI S.P.A.