Raselli Franco spa
Via Orefici, 15
15048 Valenza (AL) Italy
tel. +39.0131.941817
rasellifrancospa@pecimprese.it
P.IVA e C. Fisc. 027 653 200 60
REA 315605AL - Marchio 2294 AL
Cap. sociale i.v. € 5.000.000,00

PROTOCOLLO DI SEGNALAZIONE DELLE CONDOTTE ILLECITE

(C.D. WHISTLEBLOWING)

Raselli Franco spa
Via Orefici, 15
15048 Valenza (AL) Italy
tel. +39.0131.941817
rasellifrancospa@pecimprese.it
P.IVA e C. Fisc. 027 653 200 60
REA 315605AL - Marchio 2294 AL
Cap. sociale i.v. € 5.000.000,00

RESPONSIBLE JEWELLERY COUNCIL
CERTIFIED MEMBER
0000 4672
CHAIN OF CUSTODY
CERTIFIED NUMBER
C0000 4673

Premessa

La società Raselli Franco S.p.A. è impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

L'elaborazione di un Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:
- favorire un ambiente di lavoro sano, caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione alla vigente normativa in materia di whistleblowing.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il Protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare la persona che segnala eventuali condotte illecite di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Nell'ottica di fornire a tutta la compagine aziendale, ed ai soggetti che con essa collaborano a vario titolo, gli strumenti idonei a garantire il diritto previsto dal D.Lgs. 24/2023, di seguito inviamo il Protocollo elaborato e le istruzioni atte a dare compita realizzazione alle procedure di segnalazione.

Raselli Franco spa
Via Orefici, 15
15048 Valenza (AL) Italy
tel. +39.0131.941817
rasellifrancospa@pecimprese.it
P.IVA e C. Fisc. 027 653 200 60
REA 315605AL - Marchio 2294 AL
Cap. sociale i.v. € 5.000.000,00

RESPONSIBLE JEWELLERY COUNCIL
CERTIFIED MEMBER
0000 4672
CHAIN OF CUSTODY
CERTIFIED NUMBER
C0000 4673

Fonti normative di riferimento

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300; Legge 30 novembre 2017 n. 179 - 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 (c.d. whistleblower o whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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. (Decreto Whistleblowing). Tale decreto abroga alcune disposizioni del D.lgs. n. 231/2001 e della Legge n. 179/2017 e raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia nel settore pubblico che in quello privato.

Istituzione di un Responsabile "whistleblowing"

Nel rispetto dei requisiti imposti dalla normativa citata e delle linee guida elaborate da ANAC sul tema, la Raselli Franco s.p.a. ha incaricato della gestione del canale di segnalazione interna di cui si dirà infra, Lucia Fornasier e Impagnatiello Ilaria. Tali responsabili interni ed autonomi sono stati individuati per le specifiche competenze in materia.

A tali soggetti è demandata la gestione ed il monitoraggio, nonché tutti gli adempimenti conseguenti, relativi all'attività descritta nel presente Protocollo. Tali soggetti verranno indicati nel seguito del documento come "Responsabili Whistleblowing".

Oggetto della segnalazione: che cosa può essere segnalato?

La segnalazione potrà avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell'integrità aziendale.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possano costituire l'oggetto del whistleblowing. Si può, tuttavia, affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che idonei a esporre la compagine aziendale ad un rischio-reato oppure ad un danno di immagine.

Raselli Franco spa
Via Orefici, 15
15048 Valenza (AL) Italy
tel. +39.0131.941817
rasellifrancospa@pecimprese.it
P.IVA e C. Fisc. 027 653 200 60
REA 315605AL - Marchio 2294 AL
Cap. sociale i.v. € 5.000.000,00

Potranno poi essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità aziendale e che consistono in:
1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi dello stesso;
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi 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;
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione potrà avere ad oggetto anche:
1) le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
2) attività non ancora compiute, ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concerti precisi e concordanti.

Si ritiene doveroso precisare che le disposizioni del decreto whistleblowing non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni, o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro.

Chi può effettuare la segnalazione?
Possono effettuare segnalazioni:
• i candidati a posizioni lavorative (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione);
• i dipendenti, anche in prova, gli ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro) nonché i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso Raselli Franco S.p.A.;
• i tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti;
• i fornitori di beni e servizi e i consulenti;

Raselli Franco spa
Via Orefici, 15
15048 Valenza (AL) Italy
tel. +39.0131.941817
rasellifrancospa@pecimprese.it
P.IVA e C. Fisc. 027 653 200 60
REA 315605AL - Marchio 2294 AL
Cap. sociale i.v. € 5.000.000,00

RESPONSIBLE JEWELLERY COUNCIL
CERTIFIED MEMBER
0000 4672
CHAIN OF CUSTODY
CERTIFIED NUMBER
C0000 4673

- i soci le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto).

Contenuto della segnalazione: cosa deve essere indicato nella segnalazione?
Il segnalante dovrà fornire tutti gli elementi utili a consentire ai Responsabili Whistleblowing di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione.
In particolare, la segnalazione dovrà contenere i seguenti elementi:
- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e, quindi, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione da parte dei Responsabili Whistleblowing.

È vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il presente Protocollo tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; va ribadito che nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni, che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare i Responsabili Whistleblowing, i quali, a sua volta, riporteranno al Consiglio di amministrazione a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Raselli Franco spa
Via Orefici, 15
15048 Valenza (AL) Italy
tel. +39.0131.941817
rasellifrancospa@pecimprese.it
P.IVA e C. Fisc. 027 653 200 60
REA 315605AL - Marchio 2294 AL
Cap. sociale i.v. € 5.000.000,00

RESPONSIBLE JEWELLERY COUNCIL
CERTIFIED MEMBER
0000 4672
CHAIN OF CUSTODY
CERTIFIED NUMBER
C0000 4673

Chiunque segnali agli organi interni preposti, o all'ANAC o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata all'ANAC dall'interessato o, eventualmente, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ove presenti nell'organizzazione nella quale le stesse sono state poste in essere. La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione di sanzioni, nonché le ulteriori sanzioni previste ex lege per la condotta illecita posta in essere.

Modalità di effettuazione della segnalazione interna: come posso inviare una segnalazione?
Le segnalazioni potranno essere depositate in forma scritta utilizzando i due seguenti canali:
1) Il canale Telegram: appositamente costituito e denominato: "segnalazioni". Con l'iscrizione al canale viene garantita una comunicazione diretta con i Responsabili Whistleblowing. Il numero di telefono è il seguente 328-8196550.
2) Depositi fisici: sono state predisposte cassette delle lettere, quotidianamente monitorate dai Responsabili Whistleblowing. Le cassette sono state posizionate come segue:
- spogliatoio uomini;
- spogliatoio donne;
- locale adiacente all'ufficio pietre;
Al loro interno è possibile depositare segnalazioni cartacee e scritte. Si precisa che tali cassette sono poste in luoghi sprovvisti di videosorveglianza al fine di garantire il massimo riserbo a chi intenderà depositare segnalazioni.
3) Canale verbale: le segnalazioni potranno essere anche effettuate verbalmente. A tal fine sarà necessario fare richiesta di incontro direttamente o tramite il canale Telegram ai Responsabili Whistleblowing.

Garanzia di riservatezza del segnalante
L'identità del segnalante non potrà essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione. I dati forniti saranno, quindi, trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario (o dei soggetti destinatari), previa adozione delle misure funzionali al

Raselli Franco spa
Via Orefici, 15
15048 Valenza (AL) Italy
tel. +39.0131.941817
rasellifrancospa@pecimprese.it
P.IVA e C. Fisc. 027 653 200 60
REA 315605AL - Marchio 2294 AL
Cap. sociale i.v. € 5.000.000,00

rispetto del principio di minimizzazione del trattamento) dei dati medesimi ed, eventualmente, di condividerli con le funzioni aziendali deputate ad attuare le misure di prevenzione, inclusi eventuali provvedimenti disciplinari.
La violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 D.L.vo n. 24/2023, comporterà la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni.

La trasmissione della segnalazione a soggetti interni alla società avverrà sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Si informa che, nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:
- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato. In questo caso il Consiglio di amministrazione dovrà autorizzare la conoscenza dell'identità del segnalante.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.
I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003 e di cui agli artt. da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679, non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

Valutazione delle segnalazioni ricevute: cosa succede dopo aver effettuato una segnalazione?
Nel rispetto dell'art. 5 D. Lgs. N. 24/2023, nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, i Responsabili Whistleblowing svolgono le seguenti attività:
a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, ove sia consentito risalire al segnalante;
b) manterranno le interlocuzioni con la persona segnalante e potranno richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
c) daranno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
d) forniranno in ogni caso un riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

Raselli Franco spa
Via Orefici, 15
15048 Valenza (AL) Italy
tel. +39.0131.941817
rasellifrancospa@pecimprese.it
P.IVA e C. Fisc. 027 653 200 60
REA 315605AL - Marchio 2294 AL
Cap. sociale i.v. € 5.000.000,00

e) manterranno e cureranno l'aggiornamento sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 mediante pubblicazione su apposita sezione del sito internet consultabile al link: www.gruppoerrepi.com.
I Responsabili Whistleblowing, nel rispetto della riservatezza delle generalità del segnalante e di tutti i riferimenti che consentano di risalire, anche indirettamente, alla sua identità e garantendo l'imparzialità, effettueranno ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza delle segnalazioni pervenute.
Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

I Responsabili Whistleblowing potranno comunicare al segnalante, in modo sintetico e tempestivo, le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione ricevuta.
Qualora i Responsabili Whistleblowing non ritengano la segnalazione meritevole di approfondimento, ne daranno tempestiva comunicazione all'autore della stessa con l'indicazione dei motivi.
Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Consiglio di amministrazione, o il diverso organo competente provvederà, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:
1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
2) comunicare l'esito al Responsabile di riferimento dell'autore della violazione, affinché attui i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare;
3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dai Responsabili Whistleblowing nelle seguenti ipotesi:
- mancanza di interesse all'integrità aziendale o di interesse pubblico;
- incompetenza del soggetto destinatario della stessa;
- infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza da parte del soggetto destinatario della stessa;
- contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Raselli Franco spa
Via Orefici, 15
15048 Valenza (AL) Italy
tel. +39.0131.941817
rasellifrancospa@pecimprese.it
P.IVA e C. Fisc. 027 653 200 60
REA 315605AL - Marchio 2294 AL
Cap. sociale i.v. € 5.000.000,00

RESPONSIBLE JEWELLERY COUNCIL
CERTIFIED MEMBER
0000 4672
CHAIN OF CUSTODY
CERTIFIED NUMBER
C0000 4673

Segnalazione esterna: quali canali esterni sono utilizzabili? In che misura?

Chi vuole effettuare una segnalazione dovrà prioritariamente avvalersi dei canali di segnalazione interna della Raselli Franco s.p.a. come sopra descritti.
Chi vorrà effettuare una segnalazione esterna potrà farlo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

Il segnalante che effettui una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.L.vo n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica ricorre una delle seguenti condizioni:
a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Raselli Franco spa
Via Orefici, 15
15048 Valenza (AL) Italy
tel. +39.0131.941817
rasellifrancospa@pecimprese.it
P.IVA e C. Fisc. 027 653 200 60
REA 315605AL - Marchio 2294 AL
Cap. sociale i.v. € 5.000.000,00

Conseguenze da misure ritorsive: come le segnalazioni sono "protette"? Quali sono le sanzioni?
Le persone che hanno effettuato una segnalazione e che lamentino di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione stessa, possono informare l'ANAC che informa, a sua volta, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per gli eventuali provvedimenti di propria competenza. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, a mero titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali i pregiudizi economici o finanziari; ecc.

Ad ulteriore tutela ed a garanzia del funzionamento del presente strumento, è previsto dall'art. 21 del D.L.vo n. 24/2023 che l'ANAC applichi le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

VIOLAZIONE	RESPONSABILE	SANZIONE
Ritorsioni	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro
Ostacolo alla segnalazione (o tentativo)	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro
Violazione dell'obbligo di riservatezza		da 10.000 a 50.000 euro
Omessa istituzione dei canali di segnalazione	Organo di indirizzo	da 10.000 a 50.000 euro
Omessa adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero adozione non conforme a quanto previsto dal Decreto	Organo di indirizzo	da 10.000 a 50.000 euro
Omesso svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute	Gestore delle segnalazioni	da 10.000 a 50.000 euro
Accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria	Persona fisica	da 500 a 2.500 euro

Raselli Franco spa
Via Orefici, 15
15048 Valenza (AL) Italy
tel. +39.0131.941817
rasellifrancospa@pecimprese.it
P.IVA e C. Fisc. 027 653 200 60
REA 315605AL - Marchio 2294 AL
Cap. sociale i.v. € 5.000.000,00

Responsabilità civile e penale di chi effettua una segnalazione mendace

Il presente Protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie. Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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 D.L.vo n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Va precisato che la tutela del segnalante non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

Comunicazione, monitoraggio e conservazione delle segnalazioni

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate, con cadenza annuale, al Consiglio di amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la matrice di rischio 231 e il piano anticorruzione, qualora adottati.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo che particolari situazioni o condizioni ne autorizzino un trattamento ulteriore (ad es. controversia giudiziaria).

Il presente documento è soggetto a costante controllo e revisione. Di seguito sono elencate le revisioni effettuate:

1. 15/12/2023: approvazione e pubblicazione protocollo.
2. 07/01/2025: aggiornamento e integrazione dati.