



SPECIALISTI DELL'ENERGIA INTELLIGENTE

ISTRUZIONE OPERATIVA

Gestione delle Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (Ex D.Lgs. 231/01)

1. Finalità e Oggetto

La presente istruzione operativa definisce le modalità con cui i dipendenti, i collaboratori e i soggetti terzi (fornitori, partner, ecc.) possono effettuare segnalazioni relative a: Violazioni, presunte o accertate, del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231)**.

Violazioni del **Codice Etico** aziendale.

Reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 (es. corruzione, reati societari, violazioni della sicurezza sul lavoro, reati ambientali, ecc.).

2. Chi può segnalare (I Segnalanti)

La facoltà di effettuare una segnalazione è estesa a tutti i soggetti che entrano in contatto con l'azienda:

Personale dipendente (di qualsiasi livello e qualifica).

Collaboratori autonomi, stagisti, volontari, consulenti.

Fornitori, clienti e partner commerciali.

Azionisti e soggetti con funzioni di amministrazione, direzione o vigilanza.

Comat S.p.A.

Sede Legale:

Corso G. Matteotti, 29
10121 Torino
Registro delle imprese
di Torino,
C.F. e P.IVA 00506000017
R.E.A. n°423418
Capitale Sociale
Euro 4.100.000 i.v.

Sede operativa:

Via della Libertà, 43
10095 Grugliasco (TO)
Tel. +39 011 0881311
Fax +39 011 0881365
info.torino@comatspa.com

www.comatspa.com



CONFINDUSTRIA
PER LA SOSTENIBILITÀ



UNI CEI 11352
N.040PSE



UNI/PdR 125
N.1020



ISO9001 N.172
ISO14001 N.460SGA
ISO37001 N.1049
ISO45001 N.7025CR
ISO50001 N.7035GE



AZIENDA CERTIFICATA
ISO/IEC 27001:2022 certificato n°1990



SASO00
ORGANIZZAZIONE
CERTIFICATA

3. Cosa si può segnalare (Oggetto della segnalazione)

Le segnalazioni devono riguardare fatti commessi o che si presume possano essere commessi all'interno dell'azienda.

Cosa SEGNALARE	Cosa NON SEGNALARE
Comportamenti illeciti o frodi.	Rivendicazioni personali di lavoro.
Violazioni delle procedure 231 o del Codice Etico.	Problemi interpersonali con colleghi o superiori.
Situazioni di rischio per la salute e sicurezza o per l'ambiente.	Questioni puramente commerciali o di carriera.
Richieste di tangenti o favoritismi.	Voci di corridoio o "gossip" non verificabili.

Nota Bene: Le segnalazioni devono essere effettuate in **buona fede**, essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Sono vietate le segnalazioni intenzionalmente false o diffamatorie.

4. Canali di Segnalazione

Per garantire la massima riservatezza, l'azienda ha istituito canali specifici gestiti direttamente ed esclusivamente dall'**Organismo di Vigilanza (OdV)**:

- 1. Canale Informatico/Piattaforma Web (Consigliato):** * Accessibile al link: [Inserire URL della piattaforma di Whistleblowing aziendale]
 - o Questo canale permette l'invio di segnalazioni sia in forma nominativa che **completamente anonima**, criptando i dati del segnalante.
- 2. Posta Elettronica Ordinaria:**
 - o Invio all'indirizzo e-mail protetto dell'Organismo di Vigilanza: odv@azienda.it
- 3. Incontro Diretto:**
 - o Su richiesta del segnalante, è possibile fissare un colloquio riservato con i membri dell'OdV.



SPECIALISTI DELL'ENERGIA INTELLIGENTE

5. Processo di Gestione della Segnalazione

Fase 1: Ricezione e Protocollo

L'OdV riceve la segnalazione ed entro **7 giorni** dall'invio rilascia al segnalante un avviso di ricevimento (tramite la piattaforma o i canali dedicati).

Fase 2: Valutazione Preliminare

L'OdV effettua una prima analisi per verificare la fondatezza e la pertinenza della segnalazione rispetto all'ambito 231. Se la segnalazione è generica o fuori ambito, viene archiviata con motivazione.

Fase 3: Istruttoria

Se la segnalazione è ritenuta fondata, l'OdV avvia un'indagine interna nel massimo riserbo. Può audionare testimoni, richiedere documenti ed effettuare verifiche tecniche, garantendo sempre l'anonimato delle persone coinvolte.

Fase 4: Chiusura e Feedback

L'OdV conclude l'istruttoria entro **3 mesi** dalla data di ricevimento e fornisce un riscontro al segnalante sull'esito degli accertamenti. Se vengono riscontrate violazioni, l'OdV ne informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle sanzioni disciplinari o dei correttivi necessari.

6. Tutela del Segnalante (Whistleblowing)

L'azienda garantisce i più alti standard di protezione in conformità con la legge:

Riservatezza assoluta: L'identità del segnalante non può essere rivelata a terzi (inclusi i superiori gerarchici) senza il suo esplicito consenso.

Divieto di ritorsione: È severamente vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (es. licenziamento, mutamento di mansioni, sanzioni disciplinari) nei confronti di chi ha effettuato una segnalazione in buona fede.

Tutela del Segnalato: Anche l'identità del soggetto segnalato viene tutelata fino a quando non sia accertata l'effettiva responsabilità, per evitare danni reputazionali ingiustificati.

7. Sanzioni

Il sistema disciplinare aziendale punisce:

Chi viola le misure di tutela del segnalante (es. rivelando l'identità o attuando ritorsioni).

Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano palesemente false o diffamatorie.



SPECIALISTI DELL'ENERGIA INTELLIGENTE