Revisione	Data	Causale	Redazione e Verifica	Approvazione
01	27.10.2021	Rev. 01 Prima Emissione	RSA	AU

N. Copia	Forma di Distribuzione	Assegnata
01	☑Controllata ☐Non Controllata	RSA

La presente Procedura è di proprietà esclusiva della M.C.P. SRL
È VIETATA Ogni sua riproduzione parziale o totale anche di singole parti discontinue.

1	**SCOPO**
2	**APPLICABILITA'**
3 **3.1**	**MODALITA' OPERATIVE** **FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**
4	**DISCRIMINAZIONE**
5	**CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

1 SCOPO

Scopo del presente documento è quello di fornire al dipendente di M.C.P. che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni del sistema di gestione della prevenzione della corruzione e/o di qualsiasi legge anticorruzione (whistleblower), chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dalla stessa.

2 APPLICABILITA'

La presente procedura è rivolta a tutti i dipendenti della M.C.P., nonché a tutti coloro, che direttamente e indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la M.C.P. rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

3 MODALITA' OPERATIVE

I dipendenti e/o soci in affari della M.C.P. srl devono segnalare senza indugio atti di corruzione, siano essi tentati o effettivi, nonché ogni violazione (o ragionevole sospetto di violazione) della Politica e/o delle Leggi Anticorruzione e qualunque richiesta impropria, diretta o indiretta, di denaro o altra utilità da parte di un Soggetto Pubblico o di un soggetto privato. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere gestite conformemente a quanto previsto dagli applicabili Strumenti Normativi in materia.

La segnalazione viene fatta su specifico modulo MOD 01 PG 00" nel quale risultano individuata la fattispecie che viene denunziata e la condizione nella quale essa si è manifestata (essa deve contenere tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica). La stessa è in quanto chiunque segnala senza indugio informazioni relative a possibili violazioni, o prenda parte ad una indagine relativa a una sospetta violazione e non sia convolto in tale condotta viene supportato dalla M.C.P. srl.

E' consentito che il personale possa richiedere assistenza ad un legale o altra figura interna all'azienda, per una maggiore comprensione delle fattispecie che intende segnalare: tale assistenza potrà essere successivamente riportata quale garanzia della autonomia del segnalante sul modulo di riferimento per quantificare i relativi oneri a carico dell'organizzazione.

Peraltro, ogni persona che in azienda segnali una violazione potenziale o nutra in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione un dubbio in relazione al rispetto della Policy o delle Leggi Anticorruzione, si sta comportando in modo corretto e non deve temere né subire ritorsioni.

In particolare, i segnalanti non possono essere revocati dai loro incarichi, né essere licenziati, demansionati, sospesi, vessati, minacciati o discriminati in alcun modo per avere effettuato (in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione) segnalazioni ai sensi degli applicabili Strumenti Normativi in materia. La ditta si riserva di adottare prontamente le opportune misure disciplinari (che possono consistere anche nella conclusione del rapporto) nei confronti di addetti che dovessero adottare ritorsioni contro i segnalanti. Allo stesso modo potranno essere sanzionati coloro che effettuino segnalazioni in mala fede.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

1) utilizzando il Modulo MOD 01 PG 00 disponibile nei punti di ritrovo dei cantieri e in officina.
2) con consegna mano al Responsabile Anticorruzione (RAC);
3) mediante e-mail a anticorruzione@mcpsrl.it
4) per posta ordinaria all'indirizzo:

M.C.P. Srl
Via Maurizio Busnengo, 1,
00053 Civitavecchia RM

Una volta ricevuta la segnalazione il RAC congiuntamente al RSA procede ad effettuare indagini riservate e approfondite per valutare l'evento, gli attori intervenuti e le conseguenze legali (anche avvalendosi di opportune risorse esterne specializzate). Una volta concluse le indagini si decide su:

1) rigetto della segnalazione per assenza di valide ragioni a supporto della segnalazione e/o causa inappropriatezza della stessa;
2) presa in carico della stessa in quanto valida:

- identificazione delle decisioni da adottare in linea con le indicazioni del Codice Etico e sistema disciplinare dell'organizzazione;
- risposta al segnalante circa le attività intraprese;
- monitoraggio delle azioni decise
- riesame delle stesse
- completamento della azioni.

3.1 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'identità del segnalante, fatte salve alcune eccezioni, non può essere rilevata 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.

Per quanto riguarda, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rilevata solo nel caso in cui:

- Vi sia il consenso espresso del segnalante;
- La contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

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.
La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della M.C.P..
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 al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi e segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile dell'area 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 provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

4 DISCRIMINAZIONI

La M.C.P. SRL, vieta qualsiasi forma di discriminazione, ritorsione o misure disciplinari nei confronti del personale che:

- Si sia rifiutato di prendere parte ad una attività per la quale ha valutato che ci sia un livello di rischio superiore al livello basso e per la quale l'organizzazione non ha posto nessuna misura per limitare il rischio;
- Abbia effettuato una segnalazione di atti di corruzione tentati, effettivi e presunti, o di violazione della politica di prevenzione della corruzione e in generale il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

5 CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutte le registrazioni saranno conservate accuratamente come previsto dal sistema di Gestione Integrato.