

PROCEDURA WHISTLEBLOWING
per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Sommario

PREMESSA.....	3
1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA	4
2 AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
3 LE SEGNALAZIONI	5
4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	6
5. I CANALI DI SEGNALAZIONE.....	7
6. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	7
7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	8
8. LA REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	10
9. CLASSIFICAZIONE E ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE	10
10. L’ESECUZIONE DELL’ISTRUTTORIA.....	12
11. RELAZIONE	14
12. AZIONI CORRETTIVE: IL MONITORAGGIO.....	15
13. GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI	15
14 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE (O <i>WHISLTLEBLOWER</i> ”).....	16
15. PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN MALAFEDE	17
16. IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA ED INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	17
17. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL’IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE	18
18. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI	19

19. APPARATO SANZIONATORIO	20
20. INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO UE 2016/679	Errore. Il segnalibro non è definito.
21. GLOSSARIO	20

PREMESSA

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni cd. *“Whistleblowing”*, in attuazione di quanto previsto dall’art. 6, Decreto Legislativo n. 231/2001 e dal Decreto Legislativo 10 Marzo 2023, n. 24 (di seguito anche *“Decreto”*), *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019”*, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il *whistleblowing* permette ai dipendenti di segnalare condotte illecite, in contrasto con i principi e le regole del sistema di controllo interno della Società ovvero sospette, con le modalità di seguito indicate affinché le funzioni interne incaricate possano intervenire efficacemente.

Il sistema whistleblowing garantisce la tutela della riservatezza nel rispetto della legge.

La Società, già dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche *“Modello 231”*) e di Codice Etico, si conforma nello svolgimento delle proprie attività ai principi di legalità, correttezza e prevenzione della commissione di illeciti.

Tra gli strumenti finalizzati alla prevenzione di fenomeni corruttivi, la Società, in ottemperanza alle prescrizioni normative e alla luce delle Linee Guida dell’ANAC, ha adottato la presente *“Procedura”* per la gestione delle segnalazioni di violazioni aventi ad oggetto il sospetto di eventuali condotte illecite.

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura ha lo scopo di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione di illeciti, violazioni del sistema di controllo interno o fondati sospetti, fornendo al segnalante (c.d. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative. La presente procedura ha, altresì, lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società e del segnalante.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le tutele previste dalla presente procedura si applicano a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza in ambito lavorativo, quali, a titolo esemplificativo:

- dipendenti (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti);
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per la società e/o sono sotto il controllo e la direzione della stessa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti;

- coloro che, pur esterni alla Società, operano, direttamente o indirettamente, per o con la Società (ad es. consulenti, fornitori, clienti);
- nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

I segnalanti, nei rapporti con la Società e secondo quanto stabilito nel Modello 231, nonché nel Codice Etico, presentano le loro segnalazioni sulla scorta di quanto definito nei paragrafi che seguono.

Le misure di protezione si applicano anche ai c.d. “facilitatori”, ai colleghi, ai parenti o agli affetti stabili di chi ha segnalato.

3. LE SEGNALAZIONI

Sono considerate segnalazioni legittime quelle relative a violazioni, ossia a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

La segnalazione può essere effettuata in qualsiasi momento e può riferirsi a fatti accaduti o in corso. Alcuni esempi, non esaustivi, di possibili segnalazioni comprendono:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- commissione di reati presupposto del D.Lgs. 231/01 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dai Modelli 231;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, o riguardanti il mercato interno.

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 l'autore include alla narrazione della violazione anche fatti, eventi o circostanze che contribuiscano ad identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa (ad esempio tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, valore, cause e finalità dell'illecito, aree e persone interessate o coinvolte). Se disponibili, è opportuno 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. L'abuso o l'utilizzo in mala fede dello strumento, ad esempio per segnalare eventi di cui è già nota l'infondatezza al segnalante, questioni meramente personali ovvero segnalazioni con evidente contenuto diffamatorio o calunnioso, comporta l'applicazione del sistema sanzionatorio della Società, oltre alle conseguenze di legge. In presenza di dubbi sull'interpretazione di eventi o situazioni che potrebbero costituire una violazione è possibile rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili per consentire 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:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o gli altri elementi 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 possano confermare la fondatezza dei fatti ;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Eventualmente e qualora non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato, l'autore della segnalazione può fornire i propri dati anagrafici che saranno trattati con riservatezza e nel rispetto della normativa sulla privacy, bilanciando le istanze del segnalante e della persona segnalata nell'ambito degli approfondimenti volti a chiarire le circostanze oggetto di segnalazione.

5. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso tre canali:

1. canale di Segnalazione Interna,
2. canale di Segnalazione Esterna, attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
3. divulgazioni pubbliche.

Di seguito sono disciplinate le modalità di accesso al canale di segnalazione interna.

6. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha predisposto un Canale di Segnalazione Interna in conformità alla rilevante normativa diretto a garantire la riservatezza:

- a) dell'identità del segnalante,
- b) dell'identità del soggetto coinvolto,
- c) del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (anche attraverso strumenti di crittografia).

La riservatezza è garantita anche durante eventuali procedimenti disciplinari o penali.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, svolgono le seguenti attività':

- a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro **sette giorni** dalla data di ricezione;
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute; forniscono 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;
- d) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, 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 con la Società.

7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Il soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una violazione, ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle modalità di seguito indicate.

La segnalazione è gestita riservatamente dal Soggetto Ricevente istituito ai sensi del D.lgs n. 231/01 (**“Comitato per la Gestione delle Segnalazioni”** o **“Comitato Whistleblowing”**)La Segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta), deve essere gestita tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, attraverso i canali di segnalazione interni di seguito descritti, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto). Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Al fine di dare diligente seguito alle Segnalazioni, la Società si è dotata di un proprio sistema.

In particolare, la Segnalazione potrà essere inoltrata:

1. anche in forma anonima, attraverso la piattaforma informatica *“whistleblowing”*, accessibile tramite la sezione *“whistleblowing”* presente nella home page del sito internet istituzionale della società. Si evidenzia che la piattaforma è indicata quale canale preferenziale di invio delle segnalazioni essendo dotato di strumenti di crittografia e di elevati standard di sicurezza volti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nonché del contenuto della segnalazione.
2. Tramite posta cartacea in busta sigillata con raccomandata a/r indirizzando la missiva al gestore delle segnalazioni indicando all'esterno della busta che si tratta di una “segnalazione

whistleblowing”. Tale canale è del tutto residuale e dovrà essere utilizzato solo qualora il segnalante non abbia la possibilità di utilizzare la piattaforma informatica su descritta.

3. alternativamente in forma orale attraverso un incontro diretto con il soggetto Ricevente che sarà fissato entro un termine ragionevole.

Tutti gli accertamenti conseguenti alla segnalazione vengono svolti con riservatezza in linea con le disposizioni normative e conformemente al GDPR e al Codice privacy, garantendo la tutela dell'identità del segnalante e dei soggetti segnalati e utilizzando idonei criteri e modalità di gestione delle informazioni e dei documenti.

8. LA REGISTRAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, sono registrate e conservate a cura del soggetto Ricevente.

9. CLASSIFICAZIONE E ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Il Ricevente classifica le Segnalazioni, per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente Procedura.

Nell'ambito di tali attività, il Ricevente fornisce al Segnalante:

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;

- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della stessa, un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2023.

Il Ricevente in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate. Segnatamente, valuta:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- la chiusura delle Segnalazioni, in quanto: *i)* generiche o non adeguatamente circostanziate; *ii)* palesemente infondate; *iii)* riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; *iv)* "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria; *v)* "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Al fine di acquisire elementi informativi, il Ricevente ha facoltà di:

- richiedere, fermi restando i vigenti flussi informativi, l'attivazione di *audit* sui fatti segnalati;
- svolgere, anche direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;
- avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni alla Società.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza informa i Presidenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per la gestione congiunta.

Se la Segnalazione coinvolge uno dei Presidenti, lo stesso è sostituito dal componente dell'organo sociale/Organismo di Vigilanza anagraficamente più anziano. Se la Segnalazione coinvolge l'intero organo sociale, l'istruttoria sarà gestita dai Presidenti degli altri organi non coinvolti.

Nelle predette ipotesi gli esiti degli approfondimenti istruttori sono oggetto di una nota di chiusura della Segnalazione a firma congiunta dei Presidenti che hanno gestito congiuntamente la Segnalazione.

10. L'ESECUZIONE DELL'ISTRUTTORIA

La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:

- procedere, **nei limiti degli strumenti a disposizione del Ricevente**, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

Il Ricevente nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante.

Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Il Ricevente cura lo svolgimento dell'istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le

competenti Funzioni aziendali ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

11. RELAZIONE

A conclusione di ciascuna attività istruttoria gli esiti degli approfondimenti sono sintetizzati in un report o, per le Segnalazioni "relative a fatti rilevanti" e/o con analisi complesse, in una nota istruttoria, in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- eventuali indicazioni in merito alle **necessarie azioni correttive** sulle aree e sui processi aziendali esaminati, **adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.**

Al termine dell'attività istruttoria, **il Ricevente delibera la chiusura della Segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di**

norme/procedure, fatte salve le esclusive prerogative e competenze degli **organi interni preposti all'esercizio dell'azione disciplinare**.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, il Ricevente può disporre di comunicare le risultanze alla Funzione Legale, per le valutazioni di competenza;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, il Ricevente dispone di comunicare gli esiti ai competenti organi interni, per le valutazioni di competenza;

A fronte delle eventualità di cui agli ultimi due alinea il Ricevente provvede a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza per l'eventuale seguito di competenza di quest'ultimo.

12. AZIONI CORRETTIVE: IL MONITORAGGIO

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.

13. GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali. Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del Ricevente a tutela della riservatezza del segnalante. Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

14 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE (O WHISLTLEBLOWER”)

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione 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 protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante

che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;

- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

15. PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN MALAFEDE

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tale fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in malafede, censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

16. IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA ED INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso dei requisiti morali e professionali e assicurano il

mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

17. 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 c.c. 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.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della

persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità

18. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Ricevente, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

19. APPARATO SANZIONATORIO

Resta valida 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 fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente policy. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili. Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

20. GLOSSARIO

Ai fini della presente Procedura si intende per:

- **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è

stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) 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;

- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;

- **Modello Organizzativo 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;

- **Organismo di Vigilanza:** l'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001, dotato di autonomi

poteri d'iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo 231;

- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;

- **Personale:** coloro che sono legati alla Società o alle Società Controllate da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza (anche qualora esercitino tali funzioni in via di mero fatto);

- **Ricevente:** il soggetto a cui è demandato il compito di prendere in carico e gestire le segnalazioni secondo le modalità indicate dal D.lgs.24/2023, dalle linee guida ANAC e dalla presente procedura.

- **Segnalante:** la persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica;

- **Segnalazione:** la comunicazione, scritta o orale, di violazioni di cui al D.lgs. 24/2023 ovvero di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e delle società controllate del Gruppo che consistono in: (a)illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; (b)condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti; (c)illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'Allegato 1 al D.lgs.24/2023 a cui si rimanda per maggior dettaglio) 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; (d)atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; (e)atti od omissioni riguardanti il mercato interno; (f)atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

- **Segnalazione anonima:** Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;

-**Segnalazione circostanziata:** Segnalazione in cui le informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, ecc.). Nell'ambito delle Segnalazioni circostanziate si distinguono le informazioni/asserzioni: i) "verificabili", qualora in base ai contenuti della Segnalazione sia possibile in concreto svolgere verifiche in ambito aziendale sulla fondatezza, nei limiti delle attività e con gli strumenti di analisi a disposizione di Audit; ii) "non verificabili", qualora sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, non risulta possibile svolgere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione. Le verifiche su circostanze

e valutazioni riconducibili ad elementi intenzionali e/o soggettivi risentono dei limiti propri delle attività di Audit e dei relativi strumenti a disposizione;

- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme; ii) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno;

- **Segnalazione relativa a fatti rilevanti:** i) Segnalazione che riguarda i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza; ii) Segnalazione per la quale, anche dalle preliminari analisi, siano configurabili gravi violazioni al Modello Organizzativo 231, tali da esporre la società al rischio di responsabilità penale-amministrativa ai sensi del d.lgs. n. 231/2021; iii) Segnalazione su anomalie operative aziendali e/o illeciti e/o frodi e/o abusi per le quali, all'esito delle verifiche preliminari, sia stimabile per la Società un impatto quali-quantitativo

significativo sul bilancio (in termini di tematiche di contabilità, revisione legale dei conti, controlli interni sull'informativa finanziaria). L'impatto è "significativo" sotto l'aspetto qualitativo se le anomalie operative e/o frodi e/o abusi sono in grado di influenzare le decisioni economiche e di investimento dei potenziali destinatari dell'informativa finanziaria. La significatività dell'impatto sotto l'aspetto quantitativo viene valutata dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con il Chief Financial Office della società di riferimento;

- **Terzi:** le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale della Società, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale della Società.