WHISTLEBLOWING POLICY

INDICE

1. OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE 2
2. DEFINIZIONI 2
3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 3
4. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE 3
   4.1 Segnalazione in buona fede 3
   4.2 Segnalazione in mala fede 4
5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 4
   5.1. CANALI DI SEGNALAZIONE 4
   5.2 CONTENUTO E INVIO DELLE SEGNALAZIONI 5
   5.3 SEGNALAZIONI ANONIME 5
   5.4 GESTORE DELLE SEGNALAZIONI 6
   5.5 CHI PUÒ SEGNALARE (DESTINATARI) 6
   5.6 SOGGETTI TUTELATI 7
   5.7 GESTIONE E VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI 8
   5.7 RISULTATI DELLE VERIFICHE 9
   5.8 ARCHIVIAZIONE 10
6. ADOZIONE E DIFFUSIONE 11
7. RISERVATEZZA 11
8. DIVIETO DI RITORSIONE 11
9. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE 12
10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 13

1. OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Whistleblowing Policy (di seguito la "Policy") adottata dalla Ecosuntek Spa (di seguito anche la "Società"), stabilisce la procedura per effettuare una Segnalazione relativa a Violazioni, le linee guida per gestire le Segnalazioni e gli standard di protezione per i Segnalanti, i Facilitatori e le Persone Correlate (per tutte le definizioni dei termini utilizzati si veda il punto "Definizioni").

Per "Whistleblowing", in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazioni del Codice Etico o delle disposizioni contenute nel Modello organizzativo 231 ex D.lgs. 231/2001, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La Policy garantisce inoltre i principi di riservatezza, protezione dell'anonimato e divieto di ritorsione, in conformità con le normative applicabili.

Le disposizioni di questa Policy non pregiudicano né limitano in alcun modo il diritto o l'obbligo, come eventualmente definiti dalla normativa applicabile, di segnalazione alle autorità regolamentari, di vigilanza o giudiziarie competenti nei Paesi dove opera la Società e/o a qualsiasi organo di controllo istituito presso la Società.

Questa Policy è rivolta a tutti i Destinatari definiti nel punto "Definizioni" e si applica alla Fondazione, fatte salve eventuali leggi locali specifiche disciplinanti il tema in oggetto che siano in contrasto con la stessa.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (la "Procedura Whistleblowing" o "Procedura") la Società intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell'ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

2. DEFINIZIONI

Per "Whistleblowing" si intende l'azione di segnalazione di Violazioni da parte del Segnalante.

Le "Segnalazioni" oggetto di questa Policy indicano la comunicazione, attraverso la procedura esposta nei paragrafi seguenti, di informazioni su Violazioni.

Per "Violazione" si intende qualsiasi comportamento, atto o omissione che lede l'interesse pubblico o dell'ente privato che consista:

- in una violazione del Codice Etico, del Modello organizzativo 231 delle policy/procedure adottate dalla Società.

I "Destinatari" di questa Policy sono persone fisiche che hanno ottenuto direttamente o indirettamente informazioni in merito a Violazioni, indicati nel paragrafo "Chi può segnalare".

Un "Segnalante" è qualsiasi Destinatario che presenti una Segnalazione.

La “Persona Segnalata” è l’autore o il presunto autore della Violazione.

Il “Gestore delle Segnalazioni” è la funzione o la/e persona/e incaricata/e di gestire la Segnalazione ricevuta, in base ai canali definiti nel punto “Canali di segnalazione”.

I “Facilitatori” sono le persone fisiche che assistono un Segnalante nella procedura di Segnalazione, collegate a quest’ultimo da un legame lavorativo.

Le “Persone Correlate” sono persone fisiche che hanno una relazione personale o lavorativa con il Segnalante.

La Segnalazione in Mala fede: Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti,

sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto Whistleblowing, può costituire oggetto di Segnalazione un comportamento o una situazione contrari al Code Etico e Modello Organizzativo 231 della Società, nonché a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società.

Eventuali Segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi **ineseguibili e non rilevanti** e, pertanto, saranno archiviate. In particolare, non sono rilevanti le Segnalazioni:

- relative a interessi di carattere personale che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l’onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all’origine razziale o etnica del Segnalato.

La segnalazione in questo caso sarà archiviata in quanto non pertinente o non ammissibile, senza ulteriori approfondimenti da parte del Gestore delle Segnalazioni, fatto salvo il riscontro all’interessato che dovrà essere fornito entro i termini previsti dal D. Lgs. 24/23.

4. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE

4.1 Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

È ritenuto in buona fede il segnalante che ha ragionevole certezza della veridicità di quanto segnala, non ha cioè pregiudizi e/o scopo di recare danno a qualcuno e/o di ottenere benefici personali.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

4.2 Segnalazione in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate in male fede con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false ed infondate, con contenuto diffamatorio, calunnioso o al solo fine di danneggiare la società dovrà essere prevista l'applicazione di sanzioni nei confronti del segnalante. L'azienda potrà in ogni caso decidere di intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

5.1. CANALI DI SEGNALAZIONE

Un Segnalante può presentare una Segnalazione attraverso i seguenti canali:

1. *odv231@ecosuntekspa.it*
2. *piattaforma on line per le segnalazioni (vd sito internet aziendale)*
3. *Incontro con il Gestore delle segnalazioni.*

I Gestori delle Segnalazioni ricevono istruzioni adeguate, sono indipendenti, hanno le competenze necessarie per svolgere la loro mansione e gestiscono le Segnalazioni con l'opportuna diligenza; possono eseguire altri compiti e mansioni oltre alla Gestione delle segnalazioni, a condizione che ciò non determini un conflitto di interessi.

Chiunque riceva una Segnalazione che rientra nell'ambito di questa Policy al di fuori dei canali dedicati, per qualsiasi motivo e con ogni mezzo, deve:

1. garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, avendo l'obbligo di non divulgare l'identità del Segnalante né della Persona Segnalata o qualsiasi altra persona menzionata nella Segnalazione, né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente; qualsiasi violazione della riservatezza sarà soggetta a responsabilità civile, disciplinare o penale, se applicabile;
2. indirizzare il Segnalante a conformarsi alla procedura per presentare Segnalazioni stabilita da questa Policy e/o inoltrare entro 7 giorni la Segnalazione utilizzando i canali dedicati stabiliti da questa Policy.

Su richiesta per iscritto del Segnalante, può essere fissato un incontro diretto con il Gestore della segnalazione, anche tramite appuntamento con lo stesso, anche tramite piattaforma per le segnalazioni.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

5.2 CONTENUTO E INVIO DELLE SEGNALAZIONI

I Destinatari che vengano a conoscenza di Violazioni sono incoraggiati a segnalare i fatti, gli eventi e le circostanze correlate tempestivamente, in buona fede e a condizione di avere motivi fondati di ritenere che tali informazioni siano vere.

Le Segnalazioni devono essere il più dettagliate possibile, per fornire informazioni utili e adeguate che consentano la verifica efficace della fondatezza degli eventi segnalati. Se possibile e quando noto al Segnalante, la Segnalazione deve includere:

- nome del Segnalante e dettagli di contatto relativi per ulteriori comunicazioni; tuttavia, le Segnalazioni possono anche essere presentate in forma anonima[1], e la Società garantisce ai Segnalanti anonimi mezzi adeguati a monitorare le loro Segnalazioni nel rispetto del loro anonimato;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- una descrizione dettagliata degli eventi, dei fatti che si sono verificati e come il Segnalante ne è venuto a conoscenza;
- quale legge, regolamento interno, ecc. si ritiene sia stato/a violato/a;
- il nominativo e il ruolo di eventuali altre persone che possano riferire sugli eventi segnalati;
- ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la Violazione;
- Il nominativo e il ruolo della/e Persona/e Segnalata/e o le informazioni che consentono di identificarla/e;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati e che possono essere utili per l'accertamento della Segnalazione.

È necessario allegare ove disponibile opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

La documentazione verrà conservata e trattata secondo le leggi applicabili, come specificato anche nel paragrafo "Trattamento dei dati personali".

Tutti i canali elencati sono progettati e gestiti in modo sicuro, al fine di impedire l'accesso alle informazioni da parte di personale non autorizzato e di garantire che l'identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte nelle indagini rimanga riservata.

5.3 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le Segnalazioni anonime limitano la possibilità per la Società di investigare efficacemente in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante.

[1] Sul punto, si veda il Par. 5.3 Segnalazioni Anonime

La Società ha deciso tuttavia che verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime, qualora risultino puntuali, circostanziate[2] e supportate da idonea documentazione.

La Società considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della Violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili.

La procedura di gestione delle segnalazioni prevede le stesse modalità di trattamento anche per eventuali segnalazioni anonime.

Il segnalante inizialmente anonimo, successivamente identificato ha diritto alle stesse tutele del segnalante palese.

5.4 GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

La Società ha individuato, quale destinatario delle segnalazioni interne l'Organismo di Vigilanza, ovvero Avvocato Michelangelo Scatena.

Il Gestore delle segnalazioni svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni interne quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni. Dispone infatti di un budget di spesa annuo deliberato in sede di nomina da parte dell'organo amministrativo.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

5.5 CHI PUÒ SEGNALARE (DESTINATARI)

Le segnalazioni oggetto del presente regolamento possono essere effettuate:

- *dai dipendenti* della Società;
- *dai lavoratori autonomi*, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- *dai lavoratori e collaboratori* che svolgono la propria attività lavorativa per operatori economici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore la Società;
- *dai liberi professionisti e consulenti* che prestano la propria attività per la Società;
- *da volontari e tirocinanti*, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la Società;
- *dagli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza* della Società.

[2] È Circostanziata la segnalazione che consente di individuare elementi oggettivi ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria; a titolo esemplificativo deve contenere almeno: • La descrizione del fatto • Le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati • Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione.

5.6 SOGGETTI TUTELATI

La tutela delle persone segnalanti di cui ai punti precedenti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico di cui ai punti precedenti non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione previste dal presente regolamento si applicano anche:

a) *al facilitatore*, individuato nella persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (a titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970);

b) *alle persone del medesimo contesto lavorativo* della persona segnalante (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori), di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica *e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo* (rientrano in tale categorie le persone che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante ovvero un rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita, anche se questo non si concretizza con la condivisione della stessa abitazione) o di parentela entro il quarto grado;

c) *ai colleghi di lavoro* della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, *che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente* (si tratta di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante ed hanno rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia fra le parti);

d) *agli enti di proprietà* della persona segnalante (casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi) o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica *o per i quali le stesse persone lavorano* (enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società segnali

o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. La ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura), *nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone* (tra enti può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività che gli enti in questione svolgono, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica).

5.7 GESTIONE E VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI

Il gestore della segnalazione, una volta ricevuta una segnalazione, svolge le seguenti attività:

1. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
2. esamina la Segnalazione per determinare se è comprovata, in caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata in un apposito registro;
3. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
4. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute (un corretto seguito implica, in primo luogo, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste);
5. fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso del ricevimento o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

Se è possibile ritenere che i fatti contenuti nella Segnalazione costituiscano un reato, il Gestore delle Segnalazioni valuta, in accordo con le altre funzioni aziendali competenti e il management della Società, se e quando le informazioni contenute nella Segnalazione debbano essere notificate alle autorità giudiziarie competenti, anche in base alla normativa applicabile.

Il Gestore delle Segnalazioni è incaricato di verificare la Segnalazione e di condurre un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, proporzionalità e riservatezza nei confronti del Segnalante, della Persona Segnalata e di tutte le parti coinvolte nella Segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni effettua **un'analisi preliminare** al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutarne la fondatezza e ammissibilità. Potranno essere richieste al segnalante ulteriori informazioni o documentazioni. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni.

Laddove emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la **successiva fase degli approfondimenti** specifici.

Nel corso di tali verifiche, il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati, garantendo la riservatezza delle informazioni e rendendo anonimi quanti più dati personali possibili.

Resta inteso che eventuali misure disciplinari verranno definite come specificato nel punto "Risultati delle verifiche".

il Segnalante ha diritto di completare o correggere le informazioni fornite al Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto del principio di buona fede (la Società si riserva il diritto a intraprendere misure a propria tutela contro Segnalanti che presentino consapevolmente false segnalazioni). Il Gestore delle Segnalazioni può anche condurre colloqui o richiedere informazioni ad altre persone che possono essere a conoscenza degli eventi segnalati.

Alle Persone Segnalate è garantito il diritto alla difesa e/o di essere informate dell'esito dell'indagine, nei limiti previsti dalla normativa applicabile.

Qualora il Gestore della Segnalazione si trovasse in posizione di conflitto d'interesse nella valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria, dovrà dichiararlo all'organo amministrativo della Società, e dovrà astenersi dal partecipare alle attività relative alla pratica specifica.

In caso di conflitto di interessi del Gestore della Segnalazione, ovvero nel caso in cui la segnalazione sia rivolta proprio al Gestore della segnalazione, la segnalazione sarà presa in carico dal Responsabile delle Risorse Umane, il quale avrà l'obbligo di gestirla secondo quanto definito nella presente Policy, garantendone la riservatezza e la tracciabilità.

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione all'organo amministrativo per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante. La Segnalazione è archiviata.

Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della Segnalazione, è redatta una **relazione riepilogativa** delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'organo amministrativo l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive. L'organo amministrativo valuta, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

Entro 3 mesi il Gestore delle Segnalazioni dovrà in ogni caso fornire riscontro al segnalante, che potrà consistere:

- L'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- L'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- L'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

Il gestore delle Segnalazioni mantiene aggiornato il registro delle segnalazioni ricevute, avendo cura di indicare ogni volta l'esito al quale è pervenuta ed i motivi della valutazione.

5.7 RISULTATI DELLE VERIFICHE

Una volta completata la fase di verifica, il Gestore delle Segnalazioni predispone una relazione che riassume le indagini effettuate, i metodi usati, i risultati della verifica di plausibilità e/o dell'indagine, gli elementi a supporto raccolti, e le raccomandazioni per un piano d'azione. In caso di archiviazione della Segnalazione ne saranno precisati i motivi.

Il Gestore delle Segnalazioni procede, in ogni caso, a dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni, comunicando al Segnalante le informazioni relative allo stato della Segnalazione e le eventuali azioni che si intendono intraprendere a seguito della segnalazione.

In base ai risultati, la relazione viene quindi condivisa con l'Organo amministrativo e i Responsabili delle funzioni aziendali coinvolte sulla base del principio *"need to know"* (ivi compresa la possibilità di condividere una versione anonimizzata del documento) per determinare, in accordo con le funzioni competenti, un piano d'azione (laddove necessario) e/o qualsiasi altra misura da adottare (comprese eventuali misure disciplinari nei confronti di dipendenti), anche finalizzato alla eventuale rimozione delle "debolezze" di controllo rilevate (ad es. modifiche procedurali, modifiche al Sistema di Controllo Interno, sospensione/cancellazione dall'albo fornitori etc).

Come detto la Società si riserva la possibilità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione.

Nel caso in cui si rilevi un'evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità si procede ad archiviare la segnalazione[3].

La documentazione relativa a ciascuna Segnalazione ricevuta, anche qualora le indagini concludano che non vi siano elementi a supporto sufficienti, viene conservata nel rispetto dei requisiti di riservatezza secondo le tempistiche e le modalità stabilite dalle normative in materia applicabili.

Il Gestore delle Segnalazioni riferisce, almeno una volta all'anno, sul numero e sul tipo di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte agli organi statutari di controllo e supervisione aziendali (laddove presenti), garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti.

Nell'ambito di tale attività, verrà valutato anche se la procedura descritta in questa Policy sia efficace e raggiunga gli obiettivi definiti. Se vi sono indicazioni di cambiamenti nell'ambiente operativo o di altri elementi che incidano negativamente sull'efficacia del processo di Segnalazione, la Società valuterà eventuali modifiche al processo stesso.

5.8 ARCHIVIAZIONE

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con l'organo amministrativo.

La segnalazione è archiviata ad esempio se:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- è stata effettuata in mala fede;
- proviene da soggetto non legittimato;
- è anonima e non è debitamente circostanziata;
- aventi ad oggetto le segnalazioni definite ineseguibili al Cap. 3 Oggetto delle segnalazioni;
- l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza;
- segnalazioni aventi ad oggetto i medesimi fatti trattati in procedimenti già definiti.

L'archiviazione deve essere comunicata al segnalante ed idoneamente motivata.

[3] Si veda il Par. Archiviazione

6. ADOZIONE E DIFFUSIONE

L'adozione e l'aggiornamento della presente policy spetta dell'Organo Amministrativo, previa consultazione delle rappresentanze e/o delle organizzazioni sindacali, ove presenti, in merito all'individuazione del canale di segnalazione interno.

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione.

Il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante affissione in bacheca e pubblicazione sulla Intranet aziendale.

Sul sito istituzionale della Società sono pubblicate informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.

7. RISERVATEZZA

Nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente qualsiasi Violazione, la Società garantisce la riservatezza di ciascuna Segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità del Segnalante, della/e Persona/e Segnalata/e, dei Facilitatori e di ogni altra persona coinvolta. Le loro identità non saranno comunicate a nessuno al di fuori del Gestore delle Segnalazioni, tranne:

a) laddove forniscano il proprio consenso esplicito, oppure abbiano intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;

b) la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile.

Le informazioni contenute nelle Segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

8. DIVIETO DI RITORSIONE

La Società non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o effettiva, ai danni dei Segnalanti, dei Facilitatori, delle Persone Correlate, dalle Persone Segnalate e di chiunque abbia collaborato alle indagini per comprovare la fondatezza della Segnalazione (ivi comprese le rispettive Persone correlate).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del 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 di demerito o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri, sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Società tenta di eliminare (laddove possibile) o compensare gli effetti di qualsiasi ritorsione ai danni dei soggetti sopra menzionati. La Società si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i soggetti elencati in precedenza, fatto salvo il diritto delle parti coinvolte di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o segnalato. Le sanzioni sono indicate nel Sistema Sanzionatorio.

9. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione previste nel Capo III del d.lgs. 24/2023 si applicano alle persone indicate al paragrafo 5.4 del presente regolamento quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo 5.1 del presente regolamento;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del d.lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 24/2023. La Società assicura, pertanto, la conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni anonime per non oltre cinque anni dalla data di ricezione della segnalazione, rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Qualora, infine, la segnalazione dovesse risultare infondata o in mala fede, come già definita precedentemente, al solo scopo di danneggiare la persona del segnalato, resta ferma l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante, nonché la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di segnalazione diffamatoria o calunniosa.

10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul "Whistleblowing", nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali e con le disposizioni della Privacy Policy della Società.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Gestore delle Segnalazioni (fatte salve eventuali specifiche normative locali in materia ed eventuali conflitti di interesse), ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente Policy.

Secondo i principi di *"privacy by design*" (protezione dei dati fin dalla progettazione) e *"privacy by default and minimization"* (privacy mediante impostazione predefinita e minimizzazione), la Società ha predisposto canali riservati per ricevere le Segnalazioni e le gestisce in modo sicuro per garantire l'anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della Segnalazione e comunque non oltre il termine previsto dalla normativa applicabile.

All'occorrenza, le operazioni di trattamento dei dati saranno affidate, sotto la vigilanza del Gestore delle Segnalazioni, a dipendenti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di Whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni oppure a specialisti esterni, in questo caso adottando adeguate tutele contrattuali.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Gestore delle Segnalazioni agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L'esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato ove necessario per garantire il pieno rispetto della normativa Whistleblowing applicabile e per tutelare la riservatezza delle Segnalazioni e degli interessati.

Data

Il Consiglio di Amministrazione

ATTIVITÀ DI GESTORE DELLE SEGNALAZIONI EX D.LGS. 24/2023- (WHISTLEBLOWING)

DETTAGLIO DELL'ATTIVITÀ DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI:

Nel dettaglio, le attività che il Gestore delle Segnalazioni sarà chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute nel D. Lgs. 24/2023, possono così schematizzarsi:

- *Gestisce le segnalazioni in conformità alla delibera dell'Organo di indirizzo di nomina e come disciplinato all'interno delle Whistleblowing Policy;*
- *Mantiene riservata la Segnalazione (Segnalante, Segnalati, Fatti segnalati e qualsiasi contenuto della segnalazione);*
- *Relazione all'Organo di indirizzo circa le segnalazioni ricevute;*
- *ha facoltà di suggerire miglioramenti in tema di adeguatezza della Policy e della formazione e comunicazione o in tema di Organizzazione aziendale (in merito anche al sistema di controllo interno se dele caso);*
- *mantiene un registro delle segnalazioni.*

Nella gestione delle segnalazione egli:

- *rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;*
- *esamina la Segnalazione per determinare se è ammissibile, comprovata, in caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata in un apposito registro;*
- *mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;*
- *dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute (un corretto seguito implica, in primo luogo, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste);*
- *fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso del ricevimento o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.*
- *verificare che gli elementi della Policy siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto 24, provvedendo, in caso contrario, a proporre gli aggiornamenti degli elementi stessi.*

Entro 3 mesi il Gestore delle Segnalazioni dovrà in ogni caso fornire riscontro al segnalante, che potrà consistere:

- *L'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;*
- *L'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;*
- *L'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.*

Il gestore delle Segnalazioni mantiene aggiornato il Registro delle segnalazioni ricevute, avendo cura di indicare ogni volta l'esito al quale è pervenuta ed i motivi della valutazione.

Il Gestore delle Segnalazioni riferisce, almeno una volta all'anno, sul numero e sul tipo di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte agli organi statutari di controllo e supervisione aziendali (laddove presenti), garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti.

In dette attività non assumerà responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Funzioni e Staff cui fa capo detta responsabilità.

Avrà comunque la facoltà di raccomandare al management gli aggiornamenti del modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

La documentazione relativa a ciascuna Segnalazione ricevuta, anche qualora le indagini concludano che non vi siano elementi a supporto sufficienti, viene conservata nel rispetto dei requisiti di riservatezza secondo le tempistiche e le modalità stabilite dalle normative in materia applicabili.

POTERI DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI:

Per poter operare come quanto sopra descritto il Gestore delle Segnalazioni sarà dotato dei seguenti poteri:

1. *facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 24/2023;*
2. *facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi alle segnalazioni ricevute a tutti i dipendenti e collaboratori;*
3. *facoltà di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;*
4. *sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione il gestore delle segnalazioni può decidere di coinvolgere uno o più componenti degli uffici aziendali o dell'organo amministrativo*
5. *accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite;*
6. *disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali e, in ogni caso, tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle segnalazioni pervenute;*
7. *ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di accertamento dei fatti oggetto di segnalazione;*
8. *Avere libero accesso a luoghi, documenti, e potrà interfacciarsi liberamente con persone, soggetti od entità che svolgano servizi, consulenze, operazioni in outsourcing per l'Azienda e che in qualsiasi modo rientrino nelle attività o nelle aree a rischio reato presupposto;*
9. *condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni segnalate;*
10. *proporre all'Organo aziendale competente eventuali provvedimenti disciplinari al personale, dirigenti, organi societari, collaboratori.*

Nel conferimento dell'incarico la Società conferisce al gestore delle segnalazioni autonomi poteri di iniziativa e di controllo, disponendo che detti poteri siano esercitati nei confronti degli altri organi e funzioni dell'Azienda, compreso l'Organo Dirigente stesso, e così pure di tutto il personale dipendente e altresì di ogni altro soggetto esterno configurabile nella categoria dei c.d. sottoposti.

Alla luce di detti conferimenti la Società mette a disposizione del gestore delle Segnalazioni un budget di spesa stabilito all'interno della delibera di nomina dell'organo direttivo per permettere allo stesso di svolgere le proprie attività con indipendenza e autonomia anche di spesa. All'occorrenza, per esigenze particolari, egli potrà richiedere all'Organo Dirigente integrazioni del budget di spesa, senza che ciò possa costituire forma di dipendenza alcuna.

Il gestore delle segnalazioni è autorizzato, inoltre, con apposito atto di nomina, e debitamente istruiti dal Responsabile della protezione dei dati aziendali in merito al trattamento dei dati personali (ai sensi dell'art. 4, par. 10, 29, 32, §. 4 del Regolamento UE 2016/679 e art. 2-quaterdecies del d.lgs. 196 del 2003).

Data

Il Consiglio di Amministrazione