

# Procedura Whistleblowing

VERSIONE NUMERO	2
DATA DI APPROVAZIONE	luglio 2023
RESPONSABILE APPROVAZIONE	Consiglio Di Amministrazione Di Roveda S.r.l

## Indice

<b>1. Scopo</b> .....	4
<b>2. Definizioni</b> .....	5
<b>3. Riferimenti</b> .....	12
3.1. Riferimenti interni	
3.2. Riferimenti esterni	
<b>4. Principi generali</b> .....	13
<b>5. Ambito di applicazione</b> .....	14
<b>6. Ruoli e responsabilità</b> .....	15
6.1. Comitato <i>Whistleblowing</i>	
6.2. OdV	
6.3. Collegio Sindacale	
6.4. Consiglio di Amministrazione	
<b>7. I canali di segnalazione</b> .....	16
7.1. La Segnalazione inviata ad un soggetto non competente	
7.2. Segnalazioni tramite il Software	
7.3. Segnalazioni tramite un appuntamento	
7.4. Segnalazioni Ordinarie e Segnalazioni Anonime	
<b>8. Modalità operative</b> .....	19
8.1. Premessa	
8.2. Invio della Segnalazione	
8.3. Ricezione e gestione della Segnalazione	
8.4. Tracciabilità e archiviazione	
8.5. Particolari casi di conflitti di interesse	
<b>9. Diritto di presentare segnalazioni all'esterno</b> .....	24
<b>10. Reporting</b> .....	26

<b>11. Divieto di ritorsioni o discriminazioni</b> .....	27
11.1. Disposizioni anti ritorsione	
11.2. Protezione del Segnalante	
11.3. Protezione dei terzi collegati al Segnalante	
11.4. Diritti di riservatezza del Segnalato	
<b>12. Privacy</b> .....	29
12.1. Trattamento dei dati personali	
12.2. Proporzionalità e accuratezza dei dati raccolti ed elaborati	
12.3. Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del Segnalante e del Segnalato	
<b>13. Formazione</b> .....	31
<b>14. Sanzioni disciplinari ed altri provvedimenti</b> .....	32
<b>15. Diffusione e data di entrata in vigore</b> .....	33
<b>15. Diagramma del processo di gestione delle segnalazioni</b> ....	34

# Procedura Whistleblowing

La Società intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*; per questa ragione la Società riconosce l'importanza di avere una Procedura che disciplini la gestione delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi da parte dei Destinatari. La presente Procedura definisce pertanto adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi all'interno della Società.

I recenti interventi del legislatore europeo e italiano hanno disciplinato i sistemi di Segnalazione degli illeciti, già noti a livello internazionale, e definiti come sistemi di *whistleblowing* (il termine deriva dalla frase "to blow the whistle" letteralmente "soffiare nel fischiello").

Tale sistema mira a normare gli aspetti di natura organizzativa e procedurale dei sistemi interni di Segnalazione delle violazioni (c.d. *whistleblowing*), che le società devono adottare per consentire al proprio personale di segnalare gli atti o fatti che possono costituire una violazione della normativa.

Detto sistema prevede, altresì, due principi portanti dell'istituto del *whistleblowing*:

- a) la tutela del soggetto che segnala violazioni dall'interno dell'ambiente di lavoro, nei confronti di condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione;
- b) la garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria, in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione.

La Procedura è parte integrante del Codice Etico e del Modello ex D. Lgs. n. 231/2001 di Roveda.

La Procedura risponde agli adempimenti previsti dal Decreto *Whistleblowing*, dalla Direttiva *Whistleblowing* e dal D. Lgs. n. 231/2001.

## 2. Definizioni

<b>1. Canali di Segnalazione</b>	s'intendono i canali messi a disposizione dalla Società per inoltrare in modo adeguato e tempestivo le Segnalazioni. In linea con quanto previsto dall'art. 4 del Decreto <i>Whistleblowing</i> , tali canali garantiscono, con anche modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante.
<b>2. Codice Etico</b>	È un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio scopo istituzionale adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Il Codice Etico si propone di fissare "standard" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con l'Ente ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.
<b>3. Codice Privacy</b>	D. Lgs. n. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE" come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018.

<p><b>4. Comitato Whistleblowing</b></p>	<p>è un organismo prevalentemente interno che raggruppa diverse funzioni ed è composto da: <b>Francesco Ciaramella</b> (Subcontractors &amp; Compliance Officer – Roveda), <b>Eliana Melis</b> (HR Manager – Roveda), <b>Marie-José Cabrolier</b> (Directrice Juridique – Manufactures de Mode), <b>Paola Sormani</b> (Quality Project &amp; Process Manager – Roveda)</p>
<p><b>5. Destinatari</b></p>	<p>(i) gli azionisti; (ii) gli amministratori; (iii) i sindaci; (iv) i lavoratori subordinati; (v) i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione con la Società; (vi) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; (vii) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società; (viii) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.</p>
<p><b>6. D. Lgs. n. 231/01</b></p>	<p>il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”</i> e successive modifiche e integrazioni.</p>
<p><b>7. Decreto Whistleblowing</b></p>	<p>è stato pubblicato in G.U. il D. Lgs. n. 24/2003 del 10 marzo 2003 n. 24 di <i>“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”</i>.</p>

<b>8. Direttiva Whistleblowing</b>	la Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
<b>9. Divulgazione Pubblica</b>	consiste nel 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 di cui all'art. 15 del Decreto <i>Whistleblowing</i> .
<b>10. Facilitatore</b>	si tratta di una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
<b>11. GDPR</b>	il Regolamento (UE) n. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
<b>12. Modello</b>	il modello ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società.
<b>13. OdV</b>	l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 nominato dalla Società.
<b>14. Procedura</b>	si intende il presente documento “ <i>sulle segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing)</i> ”.

<b>15. Report Semestrale Segnalazioni</b>	contiene principalmente i fascicoli di Segnalazioni aperti nel semestre di riferimento e il relativo status.
<b>16. Segnalante</b>	s'intende il soggetto che effettua la Segnalazione.
<b>17. Segnalato</b>	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione o Segnalazione Esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
<b>18. Segnalazione</b>	collettivamente tutte le segnalazioni disciplinate nella presente Procedura.
<b>19. Segnalazione Anonima</b>	quando le generalità del Segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. Tali segnalazioni sono trattate come le Segnalazioni Ordinarie e rispetto alle quali non trovano applicazione le tutele previste dal Decreto <i>Whistleblowing</i> .
<b>20. Segnalazione Esterna</b>	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del Decreto <i>Whistleblowing</i>
<b>21. Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto <i>Whistleblowing</i></b>	ai sensi degli articoli 2 e 3 del Decreto <i>Whistleblowing</i> per i soggetti del settore privato, quali la Società, le violazioni oggetto di segnalazioni si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse



<p><b>21. Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing</b></p>	<p>ai sensi degli articoli 2 e 3 del Decreto <i>Whistleblowing</i> per i soggetti del settore privato, quali la Società, le violazioni oggetto di segnalazioni si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli adottati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001; (ii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto <i>Whistleblowing</i> ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva <i>Whistleblowing</i>, seppur non indicati nell'allegato al Decreto <i>Whistleblowing</i>, 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; (iii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; (iv) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano</p>
--	---

<p><b>21. Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing</b></p>	<p>le norme connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; (v) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri (ii), (iii) e (iv).</p>
<p><b>22. Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing</b></p>	<p>ai sensi dell'art. 1 del Decreto Whistleblowing le disposizioni in esso contenute non si applichino: (i) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante; (ii) alle segnalazioni di violazioni già disciplinate dagli atti nazionali o dell'Unione Europea indicati nel Decreto Whistleblowing ovvero nella Direttiva; (iii) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.</p>
<p><b>23. Segnalazioni Ordinarie</b></p>	<p>sono le violazioni oggetto di segnalazione che si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che non rientrano nell'ambito di applicazione di cui al Decreto Whistleblowing che tuttavia siano relative a:</p> <p><b>a)</b> un reato o un illecito, una violazione o un tentativo di nascondere una violazione di un impegno internazionale regolarmente ratificato o approvato dall'Italia;</p>

<p><b>23. Segnalazioni Ordinarie</b></p>	<p><b>b)</b> una violazione di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale adottato sulla base di un impegno internazionale regolarmente ratificato;</p> <p><b>c)</b> una violazione di una legge o di un regolamento;</p> <p><b>d)</b> una minaccia o un danno all'interesse generale, oppure</p> <p><b>e)</b> l'esistenza di comportamenti o situazioni contrari alle regole, ai principi o ai valori trasmessi dalle policy e dalle procedure aziendali nonché dal Codice Etico.</p> <p>Le Segnalazioni Ordinarie devono essere trattate secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti e rispetto alle quali non trovano applicazione le tutele previste dal Decreto <i>Whistleblowing</i>.</p>
<p><b>24. Società</b></p>	<p>Roveda S.r.l. con sede legale in via Isonzo n. 9, Parabiago (MI).</p>
<p><b>25. Software</b></p>	<p>La piattaforma di My <i>Whistleblowing</i> quale canale informatico per le Segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa di cui al Decreto <i>Whistleblowing</i>.</p>

Vengono di seguito indicati i principali riferimenti della presente Procedura a disposizioni normative interne ed esterne alla Società.

### 3.1. Riferimenti interni

- a) Codice Etico;
- b) Modello;
- c) Policy in materia di corruzione;
- d) Policy sul conflitto di interesse;
- e) Policy in materia di omaggi e inviti;
- f) Policy sulle molestie sessuali.

### 3.2. Riferimenti esterni

- a) Codice Privacy
- b) D. Lgs. n. 196/2003
- c) D. Lgs. n. 231/2001
- d) Decreto *Whistleblowing*
- e) Direttiva *Whistleblowing*
- f) GDPR
- g) Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001
- h) Linee Guida Anac in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

La presente Procedura si basa sui seguenti pilastri: (i) la protezione dalle Segnalazioni in malafede; (ii) la protezione del Segnalante; (iii) la tutela della riservatezza della Segnalazione.

Le persone coinvolte nella presente Procedura operano nel rispetto del sistema normativo e organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati applicabili a tutte le tipologie di Segnalazioni:

- a) Conoscenza e consapevolezza** – La presente Procedura rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.
- b) Protezione del segnalato dalle segnalazioni in “malafede”** – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno. A tal 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. Nell’ambito delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* i Soggetti Segnalati godono delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*.
- c) Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

## 4. Principi generali

La Procedura si applica sia per la gestione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* sia per la gestione delle Segnalazioni Ordinarie, per quest'ultime tuttavia trova applicazione un diverso regime in relazione alla previsione delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*.

## 5. Ambito di applicazione

## 6.1. Comitato Whistleblowing

Il Comitato *Whistleblowing* è un organismo composto prevalentemente da personale interno che raggruppa diverse funzioni e si occupa della gestione delle Segnalazioni ai sensi del paragrafo 8.

Il Comitato *Whistleblowing* è affiancato dal RSPP e dalla funzione HSE per le relazioni sugli incidenti sul lavoro e nelle questioni relative alla rendicontazione finanziaria e contabile dall'area Finance.

Il Comitato *Whistleblowing* elabora ed invia la reportistica di cui al paragrafo 10.

Il Comitato *Whistleblowing* promuove le attività informative e formative relative alla Procedura e al Decreto *Whistleblowing*.

## 6.2. OdV

L'OdV viene costantemente informato in merito alla gestione delle Segnalazioni sulla base delle previsioni di cui al paragrafo 8.

L'OdV è destinatario della reportistica di cui al paragrafo 10.

L'OdV, una volta ricevuta la relazione scritta conclusiva della Segnalazione, può decidere di svolgere ulteriori approfondimenti e valutazioni indipendenti anche mediante l'utilizzo del proprio budget.

## 6.3. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è destinatario della reportistica di cui al paragrafo 10.

Il Collegio Sindacale con riferimento alla relazione conclusiva dell'istruttoria può chiedere ulteriori chiarimenti al Comitato *Whistleblowing* in caso di relazioni relative a bilanci d'esercizio, scritture contabili, controlli interni e revisioni contabili.

## 6.4. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è destinatario della reportistica di cui al paragrafo 10.

Il Consiglio di Amministrazione con riferimento alla relazione conclusiva dell'istruttoria rispetto alla quale può assumere le dovute determinazioni al fine di accertare le responsabilità individuali.

La Società ha predisposto un sistema per la raccolta delle Segnalazioni nell'ambito di questa Procedura, che prevede tre modalità di segnalazione per i Segnalanti. In particolare, la Società offre la possibilità di effettuare una segnalazione tramite le seguenti modalità di gestione:

- a) in forma scritta tramite il Software accessibile via internet all'indirizzo [www.roveda1955.com](http://www.roveda1955.com);
- b) in forma orale tramite il Software accessibile via internet all'indirizzo [www.roveda1955.com](http://www.roveda1955.com) attraverso sistemi di messagistica vocale;
- c) in forma orale attraverso un incontro diretto su richiesta del Segnalante tramite l'indirizzo email: [whistleblowing@roveda1955.it](mailto:whistleblowing@roveda1955.it)

### **7.1. Segnalazione inviata ad un soggetto non competente**

Qualora la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal Comitato *Whistleblowing*, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione o da comportamenti concludenti, la Segnalazione va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Comitato *Whistleblowing*, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, detta Segnalazione è considerata quale Segnalazione Ordinaria.

### **7.2. Segnalazioni tramite il Software**

Il Software è disponibile 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno, ed è gestita per conto della Società da MYGO S.r.l., un fornitore di servizi indipendente non affiliato alla Società. MYGO S.r.l. è tenuta a garantire la riservatezza e la sicurezza dei dati personali; questo fornitore di servizi è vincolato da obblighi di riservatezza e utilizzerà i dati personali solo nel contesto della gestione delle Segnalazioni e in conformità alle norme applicabili dell'Unione Europea.

Attraverso il Software il Segnalante verrà guidato in ogni fase della Segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

Nel caso la Segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.



La Società consente ai Segnalanti di effettuare segnalazioni orali per messaggistica vocale.

Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la Segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Comitato *Whistleblowing* mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

### **7.3. Segnalazioni tramite un appuntamento**

I Segnalanti possono effettuare oralmente la Segnalazione direttamente al Comitato *Whistleblowing*.

In tal caso, il Comitato *Whistleblowing* organizzerà un incontro, di persona o in videoconferenza, con il Segnalante entro sette giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta.

In merito, l'appuntamento al Comitato *Whistleblowing* può essere richiesto tramite l'indirizzo email [whistleblowing@roveda1955.it](mailto:whistleblowing@roveda1955.it).

Tale indirizzo email potrà essere utilizzato solo ed esclusivamente per la richiesta dell'appuntamento e non per la comunicazione di Segnalazioni.

Nel caso di Segnalazioni tramite appuntamento, ricevuta la Segnalazione, il Comitato *Whistleblowing*, assegna al Segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare sul Software gli estremi della Segnalazione, in particolare:

- a) giorno e ora;
- b) Segnalante;
- c) oggetto della Segnalazione;
- d) note;
- e) stato della Segnalazione.

Tale incontro, previo consenso del Segnalante, è documentato a cura del Comitato *Whistleblowing* 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.

A tale incontro deve essere presente, in presenza o a distanza, la maggioranza dei membri del Comitato *Whistleblowing*.

In ogni caso, la registrazione della Segnalazione o il verbale devono essere inserito e gestiti tramite il Software.

#### **7.4. Segnalazioni Ordinarie e Segnalazioni Anonime**

La Società potrebbe prendere in considerazione anche:

- a)** le Segnalazioni Anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate<sup>1</sup>, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es. prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.);
- b)** le Segnalazioni Ordinarie.

La Segnalazione Ordinaria - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il Segnalante delle Segnalazioni Anonime e delle Segnalazioni Ordinarie è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- a)** una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- b)** le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- c)** le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- d)** gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- e)** l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- f)** ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

(1) Una Segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

Affinché una Segnalazione Ordinaria sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

### **8.1. Premessa**

Le attività del processo di gestione delle Segnalazioni sono descritte nei paragrafi che seguono.

### **8.2. Invio della Segnalazione**

La Società al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni predispone le possibili modalità di segnalazione, che sono descritte al paragrafo 7, tra cui il Software, considerato preferenziale e idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Quando si inoltra una Segnalazione, i Segnalanti sono invitati a fornire il maggior numero possibile di informazioni dettagliate. Fornire informazioni precise consente un'indagine più efficiente della Segnalazione.

In particolare, saranno raccolte ed elaborate le seguenti categorie di dati:

- a) identità, funzioni e contatti del Segnalante;
- b) identità, funzioni e contatti delle persone citate;
- c) identità, funzioni e contatti delle persone coinvolte nella raccolta o nel trattamento della Segnalazione;
- d) fatti segnalati; questa categoria consiste in una descrizione dei fatti a cui si fa riferimento nella Segnalazione con l'ora, la data e il luogo, così come altre informazioni rilevanti decise dal Segnalante;
- e) prove raccolte durante l'accertamento della Segnalazione;
- f) relazione sulle attività di accertamento;
- g) azioni intraprese a seguito della Segnalazione.

### **8.3. Ricezione e gestione della Segnalazione**

L'accertamento della Segnalazione si baserà solo sui dati forniti in modo oggettivo, direttamente connessi alla Segnalazione in corso e strettamente necessari all'accertamento dei presunti fatti. La descrizione dei fatti segnalati deve poter dimostrare la loro presunta origine.

Nel corso della gestione della Segnalazione il Comitato *Whistleblowing* deve:

- a) rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con il Segnalante;
- c) dare un corretto seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) fornire un riscontro al Segnalante.

Il processo di gestione della Segnalazione è articolato come segue:

**a) Fase 1 – Avvio dell'Indagine:** il processo di gestione della Segnalazione viene avviato nel momento in cui il Comitato *Whistleblowing* viene a conoscenza della Segnalazione attraverso i canali informativi sopramenzionati. Appena ricevuta la Segnalazione, e comunque entro sette giorni dalla data di ricezione, il Comitato *Whistleblowing*:

(i) valuta l'eventuale presenza di situazioni che possano minare l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della Segnalazione del singolo membro del Comitato *Whistleblowing*. Alcuni esempi possono essere:

- (A) un membro del Comitato *Whistleblowing* sia gerarchicamente o funzionalmente superiore o subordinato al Segnalante o al Segnalato, oppure sia il referente interno in caso di fornitori e consulenti;
- (B) un membro del Comitato *Whistleblowing* sia il presunto responsabile della violazione;
- (C) un membro del Comitato *Whistleblowing* abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
- (D) un membro del Comitato *Whistleblowing* sia testimone dei fatti oggetto della Segnalazione.

(ii) rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni;

(iii) informa l'OdV dell'avvenuta ricezione di una Segnalazione;

(iv) laddove possibile (anche nelle successive fasi), individua il Segnalante e i soggetti indicati nel paragrafo 11.3.

Alla presenza di una delle condizioni di cui al punto a) (i) il membro del Comitato *Whistleblowing* in tale posizione si astiene dalla gestione della Segnalazione anche tramite l'adozione di idonee misure sul Software.

**b) Fase 2 – Valutazione Preliminare:** il Comitato *Whistleblowing* a seguito della Fase 1 effettua una prima valutazione relativa alla pertinenza ai sensi del Decreto

*Whistleblowing*, all'esito della quale può decidere di:

- (i) chiedere al Segnalante ulteriori informazioni/integrazioni specialmente se quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato. Dall'esito delle ulteriori informazioni/integrazioni il Comitato *Whistleblowing* valuta se sussistano le condizioni di cui ai seguenti punti (ii) o (iii); oppure
- (ii) considerare come inammissibile la Segnalazione:
  - (A) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
  - (B) accertato contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti;
  - (C) Segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
  - (D) in caso di Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*; se rilevante ed inquadrata come Segnalazione Ordinaria, per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni aziendali e viene secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti;
- (iii) considerare come ammissibile la Segnalazione e procedere con l'Istruttoria nel merito in presenza di una Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.

In ogni caso, il Comitato *Whistleblowing* deve:

- (i) informare l'OdV dell'esito della Valutazione Preliminare;
- (ii) fornire il riscontro al Segnalante entro tre mesi, dalla data dell'avviso di ricevimento (si veda paragrafo 8.3 (a) (ii)) o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della Segnalazione, in caso di archiviazione preliminare.

**c) Fase 3 – Valutazione nel merito:** il Comitato *Whistleblowing* a seguito della Fase 2, una volta valutata la pertinenza della Segnalazione rispetto al Decreto *Whistleblowing*, procede:

- (i) con l'attività di indagine e di analisi del merito, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali e/o tramite l'ausilio di consulenti nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza (secondo le previsioni dell'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*), In particolare, per lo svolgimento dell'istruttoria, il Comitato *Whistleblowing* può avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici aziendali, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze

- persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato;
- (ii) a formalizzare entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (si veda paragrafo 8.3 (a) (ii)) o in mancanza entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della Segnalazione gli esiti degli accertamenti svolti in un apposito documento. Tale documento deve indicare le informazioni indicate al paragrafo 10.
  - (iii) a fornire il riscontro al Segnalante;
  - (iv) ad informare l'OdV della conclusione della Valutazione nel merito.

**d) Fase 4 – Conclusione dell'Istruttoria:** terminata l'attività della Fase 3 il Comitato Whistleblowing deve comunicare l'esito, tramite una relazione scritta, dettagliando l'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'OdV:

- (i) in caso di esito negativo archiviando con adeguata motivazione l'indagine se rilevante ed inquadrata come Segnalazione Ordinaria, per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni aziendali e viene secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti;
- (ii) in caso di esito positivo quindi alla presenza di fumus sulla fondatezza della Segnalazione informa immediatamente gli organi preposti interni sulla base delle specifiche competenze.

L'OdV, una volta ricevuta la relazione scritta, può decidere, se la Segnalazione è rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, di svolgere ulteriori approfondimenti e valutazioni indipendenti anche mediante l'utilizzo del proprio budget.

**e) Fase 5 – Monitoraggio e azioni successive:** se dalla Fase 4 dovessero emergere azioni correttive sul sistema di controllo interno, è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica redigere un piano delle azioni correttive per la risoluzione delle criticità rilevate.

Le funzioni preposte e/o l'OdV, per quanto di sua competenza, monitora il relativo stato di attuazione delle azioni correttive attraverso "follow-up".

#### **8.4. Tracciabilità e archiviazione**

Il Comitato *Whistleblowing* tiene traccia di tutte le Segnalazioni ricevute, con indicazione, a titolo meramente indicativo ma non esaustivo dei seguenti elementi:

- a) tipologia di Segnalazione ricevuta (i.e. irregolarità amministrative, frodi, corruzioni etc.);
- b) l'indicazione del Segnalato e del Segnalante;
- c) data di ricezione e di valutazione di ammissibilità della Segnalazione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023;
- d) istruttoria effettuata e relativa motivazione;
- e) la documentazione ricevuta dal Segnalante, raccolta nel corso dell'istruttoria e gli eventuali verbali prodotti.

La documentazione relativa alle Segnalazioni, predisposta e/o pervenuta durante il processo di gestione delle stesse, è strettamente confidenziale. Tale documentazione è archiviata e conservata nel rispetto delle norme vigenti da parte del Comitato *Whistleblowing* esclusivamente attraverso l'utilizzo del Software. La documentazione inerente alle Segnalazioni può essere condivisa esclusivamente mediante l'utilizzo del Software.

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'art. 12 del Decreto *Whistleblowing* e del principio di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del Codice Privacy, fatti salvi tempi di conservazione più lunghi determinati da richieste/ordini delle Autorità o dalla difesa dei diritti della Società in giudizio.

#### **8.5. Particolari casi di conflitti di interesse**

Con riferimento alle sole Segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, qualora la totalità o la maggioranza di membri del Comitato *Whistleblowing* dovessero trovarsi in una situazione di conflitto di interesse di cui al paragrafo 8.3 a) (i) o in ogni caso possa essere pregiudicata l'imparzialità e l'indipendenza nella gestione della Segnalazione ricorreranno le condizioni per effettuazione una Segnalazione mediante il canale esterno.

Nessuna disposizione della presente Procedura vieta ai Destinatari di denunciare le eventuali violazioni di leggi o normative governative all'Autorità.

Nei casi previsti dal Decreto *Whistleblowing*, i Destinatari non hanno bisogno della previa autorizzazione della Società e non sono tenuti a notificare alla stessa eventuali segnalazioni o comunicazioni effettuate tramite il canale esterno.

In particolare:

a) alla presenza delle condizioni previste dall'art. 6 del Decreto *Whistleblowing* il Destinatario può effettuare una Segnalazione Esterna:

---

#### Le condizioni per ricorrere al canale esterno presso ANAC

##### 1) Se il canale interno obbligatorio

- non è attivo;
- è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.

2) Il Segnalante ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito.

##### 3) Il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
- questa potrebbe determinare rischio di ritorsione.

4) Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5) Al verificarsi delle condizioni di cui al paragrafo 8.5. della Procedura.

---

b) alla presenza delle condizioni previste dall'art. 15 del Decreto *Whistleblowing* il Destinatario può effettuare una Divulgazione Pubblica:



---

## Le condizioni per effettuare una divulgazione pubblica

- 1) **ad una segnalazione interna** a cui la Società non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una **Segnalazione Esterna ad ANAC** la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli.
  - 2) il Segnalante ha **già effettuato direttamente una Segnalazione esterna ad ANAC** la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione entro termini ragionevoli.
  - 3) il Segnalante **effettua direttamente una divulgazione pubblica** in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o **palese per il pubblico interesse**.
  - 4) il Segnalante **effettua direttamente una divulgazione pubblica** poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare **il rischio di ritorsioni** oppure possa **non avere efficace seguito**.
-

Il Comitato *Whistleblowing* predispone per il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'OdV la seguente reportistica:

- a)** una relazione alla fine dell'istruttoria relativa alla gestione della Segnalazione con l'indicazione dell'archiviazione e corredata dalle motivazioni, oppure con l'indicazione del fumus in caso di fondatezza della Segnalazione. In ogni caso tale relazione di fine istruttoria deve contenere, tenendo presente le previsioni del Decreto *Whistleblowing* rispetto alla riservatezza delle informazioni, i seguenti elementi:
  - (i) la tipologia di Segnalazione ricevuta (es. Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, Segnalazione Ordinaria etc.);
  - (ii) l'indicazione del Segnalato e del Segnalante (in presenza di una Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing* laddove ricorrano i presupposti di cui al Decreto *Whistleblowing*);
  - (iii) la data di ricezione e di valutazione di ammissibilità della Segnalazione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023;
  - (iv) l'istruttoria effettuata e relativa motivazione;
  - (v) la documentazione ricevuta dal Segnalante, raccolta nel corso dell'istruttoria e gli eventuali verbali prodotti.
  
- b)** un Report Semestrale delle Segnalazioni contenente principalmente i fascicoli di Segnalazioni aperti nel /semestre di riferimento e il relativo status.
  
- c)** una relazione periodica (almeno su base annuale ed in ogni caso prima della presentazione della relazione annuale dell'OdV ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001) contenente, tra l'altro, l'informativa in merito alla sintesi delle attività di gestione delle Segnalazioni, con indicazione degli esiti delle relative istruttorie e dello stato di avanzamento delle azioni correttive individuate e dell'attività informativa e formativa.

# 11. Divieto di ritorsioni o discriminazioni

## 11.1. Disposizioni anti ritorsione

I Destinatari che in buona fede effettuano una Segnalazione non potranno subire alcuna ritorsione.

## 11.2. Protezione del Segnalante

Al fine di incoraggiare il Destinatario a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, la Società garantisce la *privacy* necessaria al Segnalante al fine di preservarlo da eventuali ritorsioni interne o atti discriminatori.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e che tutti i soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione siano tenuti a tutelarne la riservatezza, ad esclusione dei casi di seguito indicati:

- a) qualora sia configurabile una responsabilità del Segnalante a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale;
- b) il Segnalante incorra in responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile;
- c) nelle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

È vietata qualsivoglia azione ritorsiva o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante in ragione della Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono, ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, a titolo esemplificativo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;

- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le suddette tutele valgono esclusivamente per le Segnalazioni rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.

### **11.3. Protezione dei terzi collegati al Segnalante**

Le misure di protezione di cui al precedente paragrafo si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### **11.4. Diritti di riservatezza del Segnalato**

In ottemperanza alle disposizioni di vigilanza, la Società adotta le medesime modalità di tutela previste a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (ad esempio, le richieste dell'Autorità giudiziaria, etc.).

### 12.1. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dalla presente Procedura e dal D. Lgs. n. 24/2023 deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni ai Segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

I membri del Comitato *Whistleblowing* sono nominati quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali ex art. 29 del GDPR e 2-quaterdecies del Codice Privacy o Responsabili al trattamento dei dati personali ex art. 28 del GDPR.

La Società individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

### 12.2. Proporzionalità e accuratezza dei dati raccolti ed elaborati

I dati personali raccolti ai fini della Procedura per la Segnalazione di illeciti e irregolarità devono essere adeguati, pertinenti e non eccedere le finalità per cui vengono raccolti o successivamente trattati, e devono essere conservati per un periodo di tempo ragionevole. I dati personali trattati nell'ambito della Procedura devono essere limitati ai dati strettamente e oggettivamente necessari per verificare le affermazioni contenute nella denuncia. Le relazioni sugli incidenti vengono conservate separatamente dagli altri dati personali. I dati personali devono essere conservati in conformità alle leggi vigenti.

### **12.3. Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del Segnalante e del Segnalato**

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. Nell'ambito delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* i Segnalanti e i Segnalati godono delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*. Fermo restando ciò, la comunicazione di tali informazioni ai fini dell'istruzione e trattazione delle Segnalazioni. L'identità del Segnalante e dei soggetti di cui al paragrafo 11.3 vengono trattati con la massima riservatezza in ogni fase della Procedura.

Potrebbe essere necessario rivelare l'identità del Segnalante a chi di dovere nell'ambito di ulteriori indagini o procedimenti giudiziari, successivamente avviati in seguito all'inchiesta aperta mediante la Procedura per la Segnalazione di illeciti e irregolarità.

I Destinatari devono rispettare la presente Procedura e partecipare alle sessioni di formazione in merito al D. Lgs. n. 24/2023, al Codice Etico e al Modello.

I membri del Comitato *Whistleblowing* devono essere specificamente formati per la gestione delle Segnalazioni anche attraverso il continuo aggiornamento basato sia sulle novità normative e giurisprudenziali sia sulle best practice.

La Società provvederà a sanzionare ogni comportamento illecito in linea con le previsioni del D. Lgs. n. 24/2023, ascrivibile al personale della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica di Segnalazioni, condotte ai sensi del presente strumento normativo, al fine di impedire eventuali condotte che violino la legge e/o la presente Procedura da parte del medesimo personale della Società.

I provvedimenti disciplinari, come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, la Società adotterà delle sanzioni quando:

- a) accerta che non siano state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*;
- b) accerta che non siano state implementate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del Decreto *Whistleblowing*, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- c) nel caso di cui all'art. 16, comma 3, ossia quando, salvo quanto previsto dall'art. 20 del Decreto *Whistleblowing*, è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 14. Sanzioni disciplinari ed altri provvedimenti



La presente Procedura ha la massima diffusione possibile.

A tal fine, ferme restando le forme di diffusione e recepimento del documento e successive modifiche o integrazioni, lo stesso è inviato a:

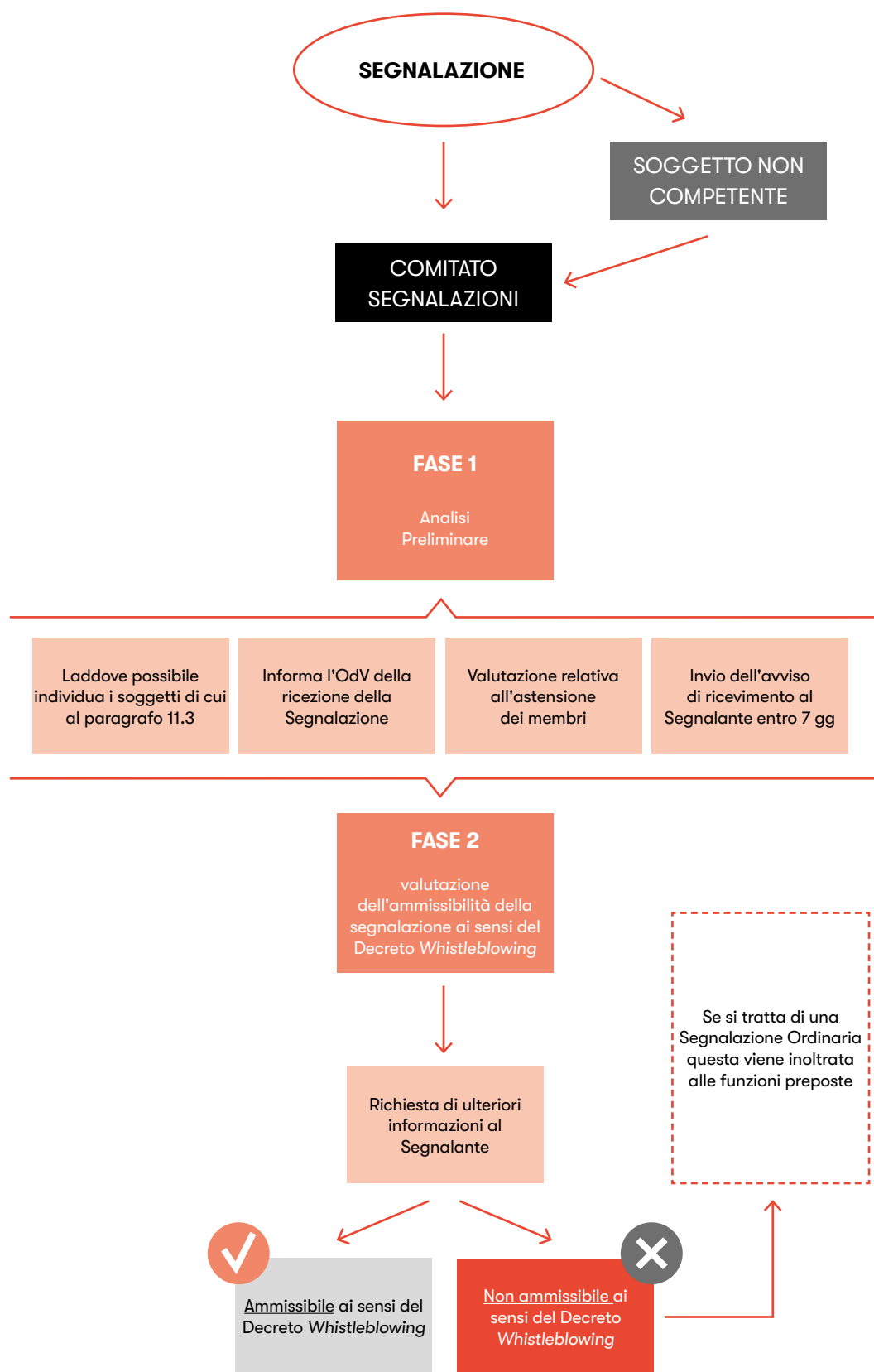
- a) ogni membro del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'OdV;
- b) ogni dipendente mediante le strategie comunicate ritenute più efficaci dalla Società.

La presente Procedura è pubblicata sul sito internet della Società.

Le funzioni risorse umane della Società assicurano, per quanto di competenza, la consegna della presente Procedura ai Destinatari all'atto dell'assunzione per certificarne la presa visione.

## 15. Diffusione e data di entrata in vigore

# 16. Diagramma del processo di gestione delle segnalazioni



# 16. Diagramma del processo di gestione delle segnalazioni

