

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sitem S.p.A.

Sede legale: Via Cavanella,
Loc. Cannaiola di Trevi (PG)

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	APPROVAZIONE
01	28 febbraio 2024	Prima Adozione	Consiglio di Amministrazione

1. INTRODUZIONE	3
2. MODALITÀ DI ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	3
3. DOCUMENTI APPLICABILI	4
4. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4.1 Scopo	4
4.2 Ambito di applicazione	5
5. DEFINIZIONI	5
6. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING DI SITEM S.P.A.	6
6.1 Cosa segnalare	6
6.2 Segnalazioni escluse dall'applicazione della disciplina sul Whistleblowing	8
6.3 Soggetti Segnalanti	8
7. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING	9
7.1. Il Canale Interno	10
7.2. Dovere di segnalazione	11
7.3. Forma delle segnalazioni interne	11
7.4. Contenuto delle Segnalazioni interna	11
7.5. Compiti del Responsabile delle Segnalazioni	12
7.6. Ricezione e verifica preliminare da parte del responsabile delle segnalazioni	13
7.7. Valutazione e indagini del responsabile delle segnalazioni	14
7.8. Conclusione del processo	14
7.9. Riscontro al Segnalante	16
7.10. Reporting al Consiglio di Amministrazione	16
8. SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE	17
9. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO	17
9.1 Il canale di segnalazione esterno: ANAC	17
9.2 La Divulgazione Pubblica	17
10. TUTELE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SEGNALANTI	18
10.1 Obblighi di riservatezza sull'identità della persona segnalante	18
10.2 Divieto di atti ritorsivi	19
10.3 Salvaguardia della persona segnalante	20
10.4 Estensione della protezione	21
11. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	21
12. SISTEMA DISCIPLINARE	22
13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI AI FINI PRIVACY	22

1. INTRODUZIONE

La società Sitem S.p.A. (“la Società”) intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti nonché rafforzare il rispetto delle norme. In attuazione dell’impegno verso la legalità, riconoscendone l’alta funzione sociale, la Società intende rispettare la vigente normativa in materia di segnalazioni (whistleblowing) e adotta una procedura interna, che disciplini le segnalazioni di comportamenti illeciti, contribuendo all’emersione e alla prevenzione di violazioni ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o della Società, e tutelando la persona segnalante.

A tale scopo, la presente Procedura intende fornire al potenziale whistleblower (o segnalante) chiare indicazioni operative in ordine all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela previste dal nostro ordinamento in suo favore.

La Società si impegna a garantire la corretta, costante ed effettiva applicazione della presente Procedura.

2. MODALITÀ DI ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente procedura ha decorrenza dalla data indicata in testata. Ogni successivo aggiornamento, della procedura annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse in precedenza.

La presente procedura, così come qualsiasi aggiornamento della stessa, è sottoposta all’approvazione dell’organo amministrativo della Società.

La procedura è resa disponibile nella intranet aziendale nella sezione “*Whistleblowing*” nonché nel sito istituzionale di Sitem S.p.A. nella sezione dedicata al “*Whistleblowing*”, a disposizione sia del personale aziendale che dei terzi indicati dal D. Lgs. n. 24/2023.

3. DOCUMENTI APPLICABILI

- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 – Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 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;
- D.Lgs. n. 231/2001 - Recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 - Responsabilità amministrativa delle Società e degli Enti;
- Codice Etico della società Sitem S.p.A.;
- Direttive ed istruzioni relative all’organizzazione ed alla gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (D. Lgs. n. 196/2003 – Codice sulla protezione dei dati personali; Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali);
- Linee Guida ANAC - approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto UE e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, nonché di procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne;
- Guida Operativa CONFINDUSTRIA sulla “Nuova disciplina Whistleblowing” adottata nel mese di ottobre 2023.

4. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

4.1 Scopo

La presente Procedura ha come scopo la definizione delle responsabilità e delle modalità operative relative al processo di ricezione, analisi, gestione, archiviazione ed eliminazione dagli archivi delle segnalazioni cd. di “Whistleblowing” da parte di soggetti (di seguito “Segnalanti”) che acquisiscano informazioni in ordine a violazioni, o potenziali tali, nell’ambito del proprio contesto lavorativo, inclusa l’implementazione dei canali già definiti dalla normativa nazionale e europea (i.e. canale interno e canale esterno).

La Società si impegna a garantire la corretta e costante applicazione della presente procedura gestionale, nonché a rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

4.2 Ambito di applicazione

La presente Procedura si applica alla Società ed è destinata a tutti i potenziali soggetti Segnalanti (o "Whistleblower"), Segnalati e Facilitatori, come definiti nel paragrafo successivo, nonché alle figure e funzioni aziendali identificate dalla Società (rif. § 7.8) e comunque coinvolte, in via diretta o mediata, nella gestione delle Segnalazioni di Violazioni.

5. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura si intendono:

- **Decreto:** Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 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.
- **A.N.A.C.:** si intende l'Autorità Nazionale Anticorruzione.
- **Whistleblowing:** strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.
- **Segnalanti o Whistleblower:** si intende la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società di cui sia venuta a conoscenza in un contesto lavorativo.
- **Facilitatore:** 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.
- **Responsabile della Segnalazione:** persona fisica o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato ovvero soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato, per la gestione del canale di segnalazione.

- **Segnalazione:** comunicazione avente ad oggetto fatti che possano integrare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsivoglia natura, anche omissivi, riferibili al Personale della Società.
- **Segnalazione di Whistleblowing:** comunicazione, scritta o orale, di informazione sulle violazioni, commesse o ancora non commesse, di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea rientranti nel perimetro definito dal Decreto e, come tali, per le quali risulta applicabile il sistema di tutela previsto per il segnalante. Sono oggetto di segnalazione, altresì, le condotte tese ad occultare eventuali violazioni, nonché la comunicazione all'ANAC delle ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito della segnalazione effettuata.
- **Segnalazione Anonima:** segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione stessa.

6. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING DI SITEM S.P.A.

6.1 Cosa segnalare

Una segnalazione è classificabile come “Segnalazione Whistleblowing”, e quindi soggetta al sistema di tutele previste per il segnalante, solo ed esclusivamente se rientrante nelle seguenti categorie:

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 2), 3), 4) e 6);
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing, 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.
- 3) 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;
- 4) 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 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;
- 5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 2), 3) e 4).

Sono oggetto di segnalazione, altresì, le condotte tese ad occultare eventuali violazioni nonché la comunicazione all'ANAC (rif. § 11.1) delle ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito della segnalazione effettuata.

Oltre all'ambito oggettivo del contenuto della segnalazione, le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza

nel proprio contesto lavorativo: infatti, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e la Società nella quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Ogni eventuale altra segnalazione non classificabile come "Segnalazione Whistleblowing" verrà gestita secondo le modalità dettagliate al § 7.6.

6.2 Segnalazioni escluse dall'applicazione della disciplina sul Whistleblowing

Ai sensi del Decreto non possono essere oggetto di segnalazione:

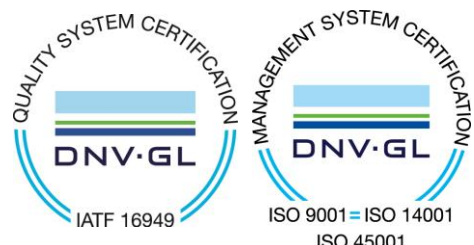
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse di carattere personale** della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. Voci di corridoio).

Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore. Tali segnalazioni, laddove veicolate attraverso i canali previsti dalla presente procedura, non verranno trattate segnalazione di Whistleblowing e i rispettivi segnalanti non potranno invocare l'applicazione delle misure di protezione previste dal Decreto in caso di segnalazione.

6.3 Soggetti Segnalanti

Ai sensi del Decreto sono legittimati a presentare le Segnalazioni Whistleblowing i seguenti soggetti:

SITEM S.p.A. Società Industriale Tranciatura ed Elettromeccanica
Sede legale e stabilimento:
06039 CANNAIOLA DI TREVÌ (PG)
Tel. 0742 38581 - Fax 0742 781313
E-mail: info@sitem.it - Web: www.sitem.it
Capitale Sociale: € 5.000.000,00 i.v. Codice Fiscale 00284130549
C.C.I.A.A. Perugia 105310 Reg. imprese (Trib. Spoleto) n°434



- dipendenti della Società, compresi i lavoratori il cui rapporto sia a tempo parziale o determinato, intermittente, di apprendistato, accessorio o derivante da somministrazione (D.Lgs. 81/2015) e i prestatori di lavoro occasionale (art. 54-bis D.L. 50/2017);
- liberi professionisti, consulenti e, in generale, i fornitori della Società che, nell'ambito od in relazione allo svolgimento dell'attività in favore della Società, potrebbero acquisire informazioni sulle violazioni rilevanti ai sensi della presente Procedura;
- volontari o tirocinanti, retribuiti o meno per la loro attività presso di esse;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, vigilanza o rappresentanza esercitate, anche in via di mero fatto, presso la Società;
- azionisti della Società.

Si precisa che, ai sensi della normativa di riferimento, i soggetti elencati sono considerati legittimati a presentare una Segnalazione Whistleblowing anche:

- durante il periodo di prova e anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico (per informazioni sulle violazioni acquisite prima della costituzione del rapporto);
- successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico (ove le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto cessato).

7. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING

In conformità alle prescrizioni del D. Lgs 24/2023, Sitem S.p.A. ha istituito un sistema interno di gestione delle segnalazioni di whistleblowing, ovvero determinato i criteri, i canali interni di trasmissione e le modalità di gestione delle segnalazioni da parte dei soggetti Segnalanti in relazione ad atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività societaria.

La presente Procedura definisce di seguito le modalità di svolgimento del relativo procedimento.

Tutte le segnalazioni pervengono al Responsabile delle Segnalazioni cui è affidata la gestione del canale di segnalazione. La funzione di Responsabile delle Segnalazioni è affidata all'Avv. Alessandra Biscarini, persona esterna rispetto all'organizzazione aziendale, che garantisce adeguato grado di autonomia ed è in possesso delle competenze e capacità necessarie ad adempiere il compito.

Tutte le Segnalazioni di Whistleblowing ricevute da chiunque, tramite canali diversi da quelli predisposti dalla Società devono essere inoltrate al Responsabile delle Segnalazioni entro 7 giorni, in originale e con gli eventuali allegati, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il Responsabile delle Segnalazioni è dotato di autonomia e il suo componente ha ricevuto adeguata e specifica formazione professionale nella gestione delle Segnalazioni Whistleblowing, nonché in materia di protezione e sicurezza dei dati personali.

7.1. Il Canale Interno

La Società ha istituito i seguenti specifici canali di trasmissione interna:

Piattaforma Web: tale piattaforma è accessibile sia tramite la intranet aziendale sia tramite apposito link pubblicato nel sito internet della Società, nella sezione specifica dedicata alle Segnalazioni di Whistleblowing. La piattaforma consente di effettuare segnalazioni sia in forma scritta mediante compilazione di apposito web form, sia in forma orale attraverso sistemi di messaggistica vocale. La Piattaforma garantisce assoluta riservatezza e crittografia dei dati della persona segnalante, della persona coinvolta e della segnalazione, in quanto accessibili esclusivamente da coloro che sono legittimati a riceverli.

Posta ordinaria: redigendo una segnalazione scritta, da far pervenire in busta chiusa con la dicitura “Whistleblowing” all’attenzione del Responsabile delle Segnalazioni presso la sede sociale di Via Cavanella, Loc. Cannaiola di Trevi (PG).

Incontro diretto su richiesta della persona segnalante, da fissare entro un termine ragionevole contattando lo stesso Responsabile a mezzo della Piattaforma Web sopra menzionata.

Oltre ai canali sopra riportati permangono i canali specificatamente istituiti dalla Società per le segnalazioni relative alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al D. Lgs 231/01, nonché a ogni violazione o presunta violazione del Codice Etico, del Modello 231 o delle procedure stabilite in attuazione degli stessi.

7.2. Doveri di segnalazione

Senza pregiudizio per ogni altro obbligo di legge, tutti i Destinatari della presente Procedura Gestionale sono invitati ad effettuare senza indugio una Segnalazione, relativa a fatti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, in ciascuno dei casi elencati al § 6.1 “Cosa Segnalare”.

Al riguardo si precisa che qualsiasi evento o comportamento deve essere segnalato qualora si ritenga che possa causare un danno di qualunque tipo alla Società (ad esempio, danno economico, reputazionale, d’immagine, ambientale, alla sicurezza dei lavoratori o di terzi), ma anche nel caso in cui si ritenga che la Società possa trarre, direttamente o indirettamente, qualsivoglia beneficio o vantaggio dalla Violazione.

7.3. Forma delle segnalazioni interne

Le Segnalazioni interne possono essere trasmesse in forma anonima o nominale; tuttavia, si raccomanda l’uso della forma nominale, al fine di consentire – ove sia necessario – una più efficace ed efficiente attività d’indagine. In ogni caso, si applicano le tutele previste dalla legge e dalla presente Procedura in favore di chi effettui Segnalazioni o comunque collabori con le attività d’indagine.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l’identità del segnalante sono considerate “Segnalazioni Anonime”. Le Segnalazioni Anonime, ove circostanziate, devono essere considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo la presente procedura.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che abbia comunicato all’ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Si specifica che in ogni caso tutte le Segnalazioni ricevute, anche non rispondenti a quanto sopra indicato, sono valutate e verificate dal Responsabile delle Segnalazioni secondo le modalità previste dalla presente procedura.

7.4. Contenuto delle Segnalazioni interna

La Segnalazione dovrebbe contenere tutti gli elementi utili a consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le Segnalazioni. In particolare, si ritengono essenziali i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In ogni caso, la Segnalazione non dovrà contenere fatti non rilevanti ai fini della stessa, né categorie particolari di dati personali, di cui all'art. 9 del GDPR (quelli da cui possono eventualmente desumersi, fra l'altro, l'origine razziale ed etnica, le convinzioni filosofiche e religiose, l'adesione a partiti o sindacati, nonché lo stato di salute la vita sessuale o l'orientamento sessuale), né dati relativi a condanne penale e reati di cui all'art. 10 del GDPR, salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della Segnalazione stessa. La Società avrà comunque cura di trattare unicamente i dati strettamente necessari alla gestione della singola Segnalazione, andando a cancellare qualsiasi dato ulteriore eventualmente conferito, in ragione del principio di minimizzazione di cui al GDPR.

7.5. Compiti del Responsabile delle Segnalazioni

Per tutte le segnalazioni ricevute il Responsabile delle Segnalazioni:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- da un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante entro il termine di 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.
- definisce i contenuti e si assicura, con la collaborazione ed il supporto delle funzioni aziendali, che siano messe a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro, rientrano tra coloro i quali possono fare segnalazioni.

Tali informazioni sono pubblicate anche sulla Piattaforma.

7.6. Ricezione e verifica preliminare da parte del responsabile delle segnalazioni

Alla ricezione delle Segnalazioni, spetta al Responsabile delle Segnalazioni valutare l'ammissibilità della stessa e la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la classificazione quale "Segnalazione Whistleblowing" e poter, quindi, accordare al segnalante le tutele previste.

In tutti i casi, il Responsabile delle Segnalazioni rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Il Responsabile delle Segnalazioni al fine di valutare la sussistenza dei relativi presupposti giuridici e di fatto per l'avvio della valutazione di merito della stessa, può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato, anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto, per ottenere ulteriori informazioni.

All'esito di tale esame preliminare, il Responsabile della Segnalazione provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso *iter* di gestione della Segnalazione stessa:

- Segnalazione improcedibile laddove i fatti descritti non siano riconducibili alle violazioni segnalabili ai sensi del Decreto Whistleblowing ovvero provenga da soggetti non annoverabili tra quelli ammessi a effettuare Segnalazioni;
- Segnalazione inammissibile per:
 - manifesta infondatezza della segnalazione per mancanza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
 - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero la segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- Segnalazione ammissibile e procedibile: si tratta di tutte quelle Segnalazioni che si dimostrano sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura.

All'esito dell'esame preliminare sopra descritto, il Responsabile delle Segnalazioni dispone:

- l'archiviazione motivata in caso di Segnalazione improcedibile. Si precisa che Nel caso in cui la Segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione della presente Procedura, la stessa potrà essere trattata alla stregua di una segnalazione ordinaria e, quindi, se non manifestamente infondata e sufficientemente circostanziata e documentata, sarà

trasmessa, a cura del Responsabile delle Segnalazioni, al CdA e/o alle Direzioni/Funzioni/Organi di controllo aziendali competenti dandone tempestiva comunicazione al Segnalante;

- l'archiviazione motivata in caso di Segnalazione inammissibile;
- l'avvio della fase istruttoria in caso di Segnalazione ammissibile e/o procedibile.

Il riscontro al Segnalante circa l'esito della valutazione preliminare della Segnalazione unitamente alle motivazioni viene restituito allo stesso, utilizzando il medesimo canale di trasmissione utilizzato da per la segnalazione iniziale.

7.7. Valutazione e indagini del responsabile delle segnalazioni

Al termine della fase di esame preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come ammissibile e procedibile, il Responsabile delle Segnalazioni avvia le attività di verifica e indagine interna, al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e accertare la fondatezza o l'infondatezza dei fatti segnalati.

Nello specifico, il Responsabile delle Segnalazioni effettua una valutazione della Segnalazione a seguito della quale, nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale, potrà procedere alle verifiche necessarie ai fini dell'istruttoria, potendo, a titolo esemplificativo:

- procedere all'audizione del Segnalante, del Segnalato e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nonché richiedendo, se necessari, documenti ed informazioni integrative utili alla valutazione della segnalazione;
- richiedere a Direzioni/Funzioni aziendali e/o società specializzate esterne di effettuare le verifiche ritenute utili ai fini dell'accertamento dei fatti segnalati ovvero lo svolgimento di interventi di audit, in funzione della rilevanza e della tipologia della Segnalazione;
- nel caso in cui non ritenga necessario effettuare accertamenti/audit, decidere se e quali raccomandazioni formulare per iscritto nei confronti del management delle aree/processi interessati e se sussistono elementi per sanzionare comportamenti illeciti o irregolari del Personale delle Società del perimetro oppure di terzi, archiviando così la Segnalazione.

7.8. Conclusione del processo

Conclusa la fase istruttoria, il Responsabile delle Segnalazioni archivia all'interno della Piattaforma informatica la seguente documentazione:

- gli elementi descrittivi della Violazione (es. luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione delle indagini svolte.

Le decisioni del Responsabile delle Segnalazioni possono concretizzarsi principalmente, a seconda dei casi, in:

- archiviazione senza rilievi,
- raccomandazioni di adozione di azioni correttive o di rimedio, da indirizzare alle funzioni aziendali competenti (anche condividendo il rapporto predisposto) perché queste individuino e intraprendano le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di loro esclusiva spettanza;
- proposte di provvedimenti disciplinari per i soggetti coinvolti dai fatti oggetto di Segnalazione (sia interni sia terzi),
- informazione tempestiva del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'adozione delle opportune azioni di denuncia all'Autorità giudiziaria nei casi previsti dalle leggi applicabili.

La Società individua e definisce i soggetti cui devono essere inoltrate le segnalazioni in relazione alle specifiche circostanze della segnalazione, alle materie oggetto della segnalazione e delle competenze, capacità e poteri del destinatario. A titolo esemplificativo, il Responsabile delle Segnalazioni è responsabile di:

- informare tempestivamente l'OdV delle Società in merito alle Segnalazioni con impatti ai sensi del D.Lgs. 231/01 (i.e. Reati contro la P.A., criminalità organizzata, riciclaggio, violazioni SSL e ambiente) e/o violazioni del Codice Etico;
- informare tempestivamente l'Ufficio Risorse Umane delle Segnalazioni in materia di molestie, mobbing, atti di discriminazione, razzismo, bullismo;
- informare tempestivamente il CFO delle Segnalazioni in materia di frodi occupazionali;
- informare tempestivamente il "Responsabile Privacy" qualora la segnalazione sia relativa a violazioni delle normative sulla tutela dei dati personali;
- informare il Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2001 in caso di violazioni di norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- informare il Delegato ambientale in caso di Reati ambientali (es. scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua).

Il Responsabile delle Segnalazioni si assicura che il destinatario competente sia informato e che attivamente si adoperi per dare seguito alla segnalazione ricevuta.

7.9. Risccontro al Segnalante

Dell'esito della segnalazione il Responsabile delle Segnalazioni informa la persona segnalante, con le medesime modalità adottate per la trasmissione della segnalazione, entro il termine di 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nel caso in cui la valutazione si concluda con una valutazione di archiviazione della Segnalazione, il Segnalante non è soggetto ad alcuna azione disciplinare fatto salvo qualora abbia agito con dolo e/o colpa grave e la sua responsabilità sia stata accertata almeno con sentenza di primo grado per i reati di diffamazione e calunnia; in tali circostanze al Segnalante non spettano le tutele garantite dal Decreto 24/2023 al Whistleblower.

7.10. Reporting al Consiglio di Amministrazione

Periodicamente e comunque almeno una volta all'anno, il Responsabile delle Segnalazioni trasmette al Consiglio di Amministrazione un apposito documento contenente il riepilogo delle Segnalazioni Whistleblowing:

- pervenute nel periodo di riferimento,
- pervenute nel precedente esercizio ma non ancora archiviate,
- archiviate nel periodo di riferimento.

Ove ritenuto necessario, il Responsabile delle Segnalazioni informa, altresì, tempestivamente il CdA in relazione ad eventi o informazioni inerenti specifiche Segnalazioni Whistleblowing, al fine di condividere ed implementare prontamente le azioni più opportune a tutela degli interessi della Società.

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale possono altresì valutare di segnalare alla Autorità di Vigilanza ovvero alle competenti autorità giudiziarie i fatti oggetto della Segnalazione qualora costituiscano gravi violazioni di disposizioni normative vigenti.

8. SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE

Nel caso in cui il Segnalante ritenga che vi possano essere situazioni di conflitto di interesse con il Responsabile delle Segnalazioni (ad esempio se la Segnalazione ha ad oggetto il Responsabile della Segnalazione, in quanto tale, o in quanto Organismo di Vigilanza), egli potrà trasmettere la propria Segnalazione al CdA, il quale sarà tenuto a gestirla nel rispetto dei tempi e delle modalità indicate nella presente Procedura, garantendo, in ogni caso, la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della Segnalazione.

9. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Oltre ai canali interni istituiti dalla Società, la normativa applicabile mette a disposizione ulteriori canali e procedure per effettuare segnalazioni di whistleblowing, che possono essere utilizzati al ricorrere di specifiche situazioni previste per Legge.

9.1 Il canale di segnalazione esterno: ANAC

La persona segnalante può effettuare una segnalazione all'ANAC solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo;
- b) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

9.2 La Divulgazione Pubblica

La normativa prevede l'ulteriore possibilità di segnalare illeciti. La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficia della protezione prevista dalla Legge solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, come da norma e non è stato dato riscontro

- nei termini in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

10. TUTELE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SEGNALANTI

10.1 Obblighi di riservatezza sull'identità della persona segnalante

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere (destinatari) o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità cui dovrà essere data comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Nel caso in cui la persona segnalante non acconsenta alla rivelazione della propria identità, per le finalità sopra descritte, la segnalazione verrà chiusa e il procedimento disciplinare verrà interrotto.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

10.2 Divieto di atti ritorsivi

Coloro che effettuano segnalazioni non possono subire alcuna ritorsione.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili ad una attività di segnalazione, a norma dell'art. 17 co.4 del D.Lgs. 24/2023 costituiscono ritorsioni:

- 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) l) 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.

La vigente normativa prevede le presunzioni:

- che i comportamenti, atti o omissioni vietati siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- che il danno sia conseguenza della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è in ogni caso nullo, al pari del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante a seguito della segnalazione.

Costituisce onere del datore di lavoro - in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione - dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

10.3 Salvaguardia della persona segnalante

La persona segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito, in conformità con quanto descritto all'articolo 16 che segue.

L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

In ogni caso, a norma di Legge, gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 D.Lgs. 24/2023 sono nulli.

10.4 Estensione della protezione

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023, si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, 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 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;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante 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, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

11. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

I dossier relativi alle Segnalazioni sono archiviati e conservati dal Responsabile delle Segnalazioni con modalità e strumenti tali da garantirne sicurezza e riservatezza.

L'accesso alle informazioni trattate nell'ambito dell'indagine è concesso rigorosamente in base alla necessità. I dati personali vengono trattati e conservati solo nella misura in cui sono adeguati, pertinenti e necessari per il caso specifico.

Le segnalazioni pervenute e la documentazione accessoria sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

L'obbligo di conservazione della documentazione è valido anche in caso di Segnalazioni Anonime, per un periodo non superiore a 5 anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, al fine di renderle rintracciabili nel caso in cui il segnalante comunichi all'ANAC di aver subito misure ritorsive.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

Ogni violazione della presente Procedura sarà sanzionata in applicazione del Sistema Disciplinare di cui al Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società e dei Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro applicabili.

Si rammenta, inoltre, che ai sensi del Decreto Whistleblowing, la Società potrà irrogare sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che:

- abbiano commesso ritorsioni che provochino o che possano provare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto al Segnalante e/o agli altri soggetti tutelati ai sensi della presente Procedura;
- non abbiano effettuato attività di verifica ed analisi delle Segnalazioni ricevute;
- abbiano messo in atto azioni o comportamenti al fine di ostacolare o tentare di ostacolare la Segnalazione;
- abbiano violato i doveri di riservatezza, come sopra descritti.

Il Decreto Whistleblowing prevede, inoltre, l'irrogazione di sanzioni disciplinari qualora sia stata accertata la responsabilità del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Per ulteriori approfondimenti sulle sanzioni disciplinari previste e sul relativo procedimento di irrogazione si rimanda al Sistema Disciplinare adottato dalla Società, il quale è stato opportunamente integrato ai sensi del Decreto Whistleblowing, nonché a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento.

13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI AI FINI PRIVACY

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 ("Regolamento") e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

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 diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora

dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona segnalante.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società a cui, sulla base della scelta della persona segnalante, la segnalazione viene inviata. La Società opera in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento, fornisce idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del Regolamento, e adotta misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

La Società provvede ad individuare e mettere in atto 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.

Gli eventuali fornitori esterni sono designati responsabili del trattamento ed il rapporto è disciplinato ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento.