

POLICY WHISTLEBLOWING

NICKEL STEEL ECOLOGY S.R.L.

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. SCOPO E FINALITÀ DELLA POLICY	3
3. DEFINIZIONI.....	3
4. I SOGGETTI COINVOLTI NELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	5
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
7. LE SEGNALAZIONI MEDIANTE CANALE INTERNO.....	7
7.1. Modalità e Gestori della segnalazione	7
7.2. Gestione della segnalazione.....	7
7.3. L'esito della segnalazione.....	8
7.4. Archiviazione delle segnalazioni.....	8
8. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA ANAC	9
9. DIVULGAZIONI PUBBLICHE	9
10. SOGGETTI TUTELATI	10
11. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	10
11.1.Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.....	11
11.2.Divieto di discriminazione e di misure ritorsive nei confronti del whistleblower	12
12. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	13
13. PROTEZIONE DEI DATI ED ARCHIVIAZIONE	13
14. SISTEMA DISCIPLINARE	14
15. COMUNICAZIONE E AGGIORNAMENTO	14
16. SISTEMA DISCIPLINARE	14

1. PREMESSA

La Società, in ottemperanza al D.lgs. 231/2001, si è dotata di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito "**Modello 231**") e ha adottato la presente Policy al fine di adeguarsi al fine di adeguarsi alle novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in G.U. 63 del 15 marzo 2023 recante *"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"* (c.d. **Whistleblowing**).

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA POLICY

Scopo della **Policy Whistleblowing** è quello di fornire ai Destinatari, come verranno meglio specificati di seguito, che intendono segnalare un illecito o un'anomalia chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché con riferimento alle opportune forme di tutela e sanzionatorie.

La presente Policy oltre a regolare le modalità di segnalazione di illeciti e le modalità di gestione delle segnalazioni si pone quali ulteriori obiettivi:

- i) assicurare la collaborazione sei soggetti interni ed esterni alla Società nella segnalazione delle ipotesi di illecito contemplate dal D.lgs. n. 231/2001 e norme correlate, anche a livello di tentativo e di ulteriori reati come esplicitati nel D.lgs. 24/2023;
- ii) tutelare identificando e per quanto possibile eliminando i rischi legati ad attività che possono ledere il valore della stessa;
- iii) identificare i soggetti e modalità di esecuzione di condotte contrarie al perseguimento dei fini sociali;
- iv) tutelare i soggetti che effettuano le segnalazioni (di seguito anche "Segnalante" o "Whistleblower"), prevedendo per essi misure di sostegno e di protezione da ritorsioni o, in caso di segnalazioni infondate o strumentali i più opportuni meccanismi sanzionatori;
- v) prevenire o minimizzare il rischio di commissione di reati in ossequio alle previsioni contenute dal Modello 231;
- vi) individuare e se del caso correggere condotte non compliance alla legge e alle regole aziendali (es. procedure, istruzioni operative, policy, best practice, ecc.).

3. DEFINIZIONI

Ai fini del D.Lgs. 24/2003 si intendono per:

- "**Contesto lavorativo**": le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Il contesto lavorativo comprende i momenti in cui il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, il periodo di prova e il momento successivo allo

scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;

- **“Divulgazione pubblica”**: comunicazione di informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **“Gestore”**: la funzione o la/e persona/e incaricata/e formalmente dalla Società e dotato dei requisiti di professionalità, imparzialità e onorabilità, in grado di garantire la riservatezza delle informazioni acquisite in forza dell’incarico. Il Gestore riceve, analizza e verifica le Segnalazioni;
- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- **“Potenziale segnalante”**: soggetti che possono effettuare le segnalazioni:
 - azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
 - fornitori, appaltatori e relativi subfornitori e subappaltatori;
 - lavoratori subordinati;
 - lavoratori autonomi e collaboratori;
 - liberi professionisti e consulenti;
 - lavoratori con contratti atipici (contratto a tempo parziale, contratto a tempo determinato);
 - lavoratori con rapporto di lavoro con un’agenzia interinale;
 - volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
 - persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
 - lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova;
 - persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
 - soggetti esterni che entrino in relazione con la Società per ragioni di affari.
- **“Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;
- **“Segnalato”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita;
- **“Segnalazione”**: comunicazione di informazioni sulla violazione;
- **“Segnalazione esterna”**: comunicazione di informazioni sulla violazione effettuata mediante il canale di segnalazione esterna;
- **“Segnalazione interna”**: comunicazione di informazioni sulla violazione effettuata mediante il canale di segnalazione interna;
- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **“Violazione”**: il concetto di violazione ricomprende:
 - Condotte rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o violazione delle prescrizioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - Illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’UE o nazionali rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell’ambiente, sicurezza degli alimenti e dei

mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- Violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- Violazioni di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato;
- Violazioni di norme in materia di imposta sulle Società.

4. I SOGGETTI COINVOLTI NELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Nell'ambito della gestione della segnalazione sono coinvolti i seguenti soggetti:

- L'**Organismo di Vigilanza** che in qualità di Gestore della Segnalazione (**GS**) presentata dal Segnalante è il soggetto al quale è deputata la gestione della Segnalazione come di seguito proceduralizzata;
- Le **Funzioni aziendali** potenzialmente coinvolti nella segnalazione devono coadiuvare l'Organismo di Vigilanza nella gestione della segnalazione.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- Condotte rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- Illeciti civili, penali, amministrativi e contabili;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- Violazioni di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato;
- Violazioni di norme in materia di imposta sulle Società.

Le segnalazioni potranno avere altresì ad oggetto qualunque anomalia o disallineamento riguardo a condotte di personale aziendale non conformi alle prescrizioni del Modello o di qualunque altra regolamentazione interna, incluse le Policy aziendali.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e ricomprendono le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche in modo casuale.

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- contestazioni fondate su meri sospetti o voci, ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione sia evitare che l'ente svolga attività ispettive interne poco utili e comunque dispendiose;
- doglianze di carattere personale del segnalante o inerenti rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi alla difesa e ad altre casistiche particolari

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'organo deputato alla gestione delle stesse di effettuare le dovute verifiche.

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Gestore delle Segnalazioni di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti interni a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti / altre evidenze che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il segnalante intenda acconsentire alla rivelazione della propria identità potrà formalizzare espressamente tale consenso già all'interno della Segnalazione.

La Società acconsente anche alla ricezione di segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare l'identità del segnalante, purché le stesse siano adeguatamente circostanziate e documentate, sebbene ciò potrebbe rendere più difficoltosa la verifica e/o l'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Cionondimeno in questo caso:

- le Segnalazioni anonime dovranno essere circostanziate e, se del caso, supportate da idonea documentazione;
- il canale interno adottato dalla Società (v. punto 7) consente l'interlocuzione con il soggetto segnalante anonimo;
- al segnalante anonimo verranno comunque applicate le misure di protezione qualora nonostante la segnalazione anonima l'identità del soggetto emerga dalle circostanze o lo stesso venga identificato in seguito.

7. LE SEGNALAZIONI MEDIANTE CANALE INTERNO

7.1. Modalità e Gestori della segnalazione

La Società ha individuato quale Gestore delle Segnalazioni l'Organismo di Vigilanza.

Le Segnalazioni potranno essere inviate in formato cartaceo al seguente indirizzo:

All'attenzione di (●)

c/o (●)

Le segnalazioni dovranno essere inviate secondo le seguenti modalità:

- In una prima busta chiusa dovrà essere inserita la descrizione della violazione oggetto di segnalazione;
- In una seconda busta chiusa dovranno essere inseriti nominativo e contatti del segnalante laddove la segnalazione non fosse anonima;
- Entrambe le buste chiuse dovranno a loro volta essere inserite in una terza busta.

Le Segnalazioni potranno essere conosciute unicamente dal Gestore delle segnalazioni.

Il Gestore delle segnalazioni viene qualificato come incaricato del trattamento a norma del Modello Privacy adottato dalla Società.

Il Gestore nella gestione delle segnalazioni può farsi coadiuvare da Direzioni/Funzioni/Uffici aziendali coinvolte nella segnalazione.

7.2. Gestione della segnalazione

La gestione della segnalazione pervenuta tramite canale interno segue le seguenti fasi:

1. **Ricezione della Segnalazione** – Una volta ricevuta una segnalazione, che sia proveniente da persona identificata o anonima, il Gestore invia al segnalante una conferma del ricevimento della segnalazione nel termine massimo di 7 giorni.
2. **Verifica preliminare** – La gestione e la verifica preliminare sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante, laddove venga indentificato o sia identificabile, e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.
3. **Avvio delle indagini interne** – In caso di esito positivo della valutazione preliminare sulla fondatezza della segnalazione, il Gestore procede all'avvio delle verifiche ed indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette o attraverso l'ausilio di consulenti esterni o di strutture interne adeguatamente qualificate.
A tal fine, il Gestore può avvalersi del supporto e della collaborazione di un gruppo di lavoro che individua di volta in volta a seconda dell'ambito in cui si è verificata la condotta segnalata tra le Direzioni/Funzioni/Uffici aziendali coinvolte nella segnalazione.
4. **Stesura di un report** – La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito report, che formalizza il contesto di riferimento della segnalazione, le attività di verifica svolte e i relativi risultati/osservazioni ottenute. Il report propone inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilevato formulati.
5. **Riscontro al segnalante** – a prescindere dall'esito dell'accertamento (v. punto 7.3) il Gestore riferisce al segnalante circa la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nel termine di tre mesi dalla

consegna del certificato di ricezione della segnalazione. Nel caso in cui non sia stato consegnato al segnalante il certificato di ricezione, il termine di tre mesi decorre a partire dal settimo giorno successivo alla ricezione della segnalazione. Tuttavia, laddove l'indagine interna non sia ancora terminata, il riscontro non rivelerà informazioni al Segnalante laddove ciò possa influire sulle indagini in corso o pregiudicare diritti di terzi. In tale secondo caso, il Segnalante riceverà un'ulteriore e successiva comunicazione, contenente l'esito finale dell'istruttoria, una volta ultimata.

7.3. L'esito della segnalazione

➤ Esito positivo della segnalazione – la violazione viene accertata

Qualora all'esito della verifica, la violazione risulti accertata:

1. il Gestore provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico affinché si adottino le opportune azioni;
2. l'Amministratore Unico delibererà l'adozione di misure compatibili al rapporto professionale che la Società ha instaurato con i Segnalati;
3. l'Amministratore Unico valuterà l'opportunità di depositare denuncia-querela nei confronti dei Segnalati;

➤ Esito insufficiente della segnalazione – Non è possibile accertare la violazione

Qualora all'esito della verifica non sia possibile accertare la violazione:

1. il Gestore provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico allegando il relativo report;
2. ad espressa richiesta del segnalato la Società provvederà a fornire le informazioni in suo possesso evitando di trasmettere qualunque informazione che possa far risalire direttamente e/o indirettamente all'identità del segnalante.

➤ Esito negativo della segnalazione – La violazione è infondata, falsa o strumentale

Qualora all'esito della verifica la violazione risulti totalmente infondata, falsa o strumentale:

1. il Gestore provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico allegando il relativo report affinché si adottino le opportune azioni nei confronti del segnalante;
2. l'Amministratore Unico delibererà l'adozione di misure compatibili al rapporto professionale che la società ha instaurato con il segnalante laddove si rilevi la mala fede del segnalante;
3. ad espressa richiesta del segnalato la Società provvederà a fornire le informazioni in suo possesso evitando di trasmettere qualunque informazione che possa far risalire direttamente e/o indirettamente all'identità del segnalante;
4. la Società provvederà a fornire le informazioni relative all'identità del segnalante e tutta la documentazione in suo possesso solo in caso di espressa richiesta presentata dall'Autorità Giudiziaria eventualmente procedente.

7.4. Archiviazione delle segnalazioni

Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiscono in una reportistica *ad hoc* che sarà oggetto di informativa su base periodica all'Amministratore Unico.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo, a seconda del supporto disponibile, a cura del Gestore e verranno conservate solo fino all'esito della procedura di Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della

comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione. I dati personali manifestamente non utili alla gestione di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il Gestore compila, archivia e conserva inoltre, per pari tempo, un Registro delle Segnalazioni su base annuale, diviso in due sezioni distinte a seconda che la segnalazione abbia esito positivo negativo o insufficiente.

8. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA ANAC

Il segnalante può presentare una segnalazione tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC, nei seguenti casi:

- Il segnalante ha effettuato una segnalazione tramite il canale di segnalazione interna, ma la segnalazione non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento negativo;
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe seguito, o che potrebbe comportare un elevato rischio di ritorsione;
- Il segnalante ritiene che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Possono essere segnalate mediante canale di segnalazione esterna violazioni relative a:

- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- Violazioni di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato;
- Violazioni di norme in materia di imposta sulle Società.

9. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il segnalante può procedere con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- Il segnalante ha già presentato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna e non c'è stato riscontro;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa determinare rischio di ritorsioni o non avere seguito.

Possono essere segnalate mediante canal di segnalazione esterna violazioni relative a:

- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e

benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- Violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- Violazioni di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato;
- Violazioni di norme in materia di imposta sulle Società.

10. SOGGETTI TUTELATI

Sono tutelati dalla normativa in materia di whistleblowing:

- I lavoratori subordinati;
- I liberi professionisti e i consulenti;
- I volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
- Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- I soggetti il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- I soggetti in periodo di prova;
- I soggetti il cui rapporto di lavoro è concluso, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro;
- I facilitatori;
- Le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o 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;
- I 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;
- Gli 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 gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

11. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Le tutele individuate dal D.Lgs. 24/2023 si applicano a:

- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- fornitori, appaltatori e relativi subfornitori e subappaltatori;
- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi e collaboratori;
- liberi professionisti e consulenti;
- lavoratori con contratti atipici (contratto a tempo parziale, contratto a tempo determinato);
- lavoratori con rapporto di lavoro con un'agenzia interinale;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

- persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
- lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova;
- persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- soggetti esterni che entrino in relazione con la Società per ragioni di affari;
- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo e/o 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 sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e/o che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- 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.

11.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

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

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi degli art. 368 e 595 c.p. o civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. in caso di esecuzione di indagini penali), l'identità del *whistleblower* ed ogni informazione dalla quale possa ricavarsi l'identità del segnalante, viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. L'identità del segnalante e la documentazione in possesso della Società verranno condivise unicamente a seguito di espressa richiesta da parte dell'Autorità giudiziaria procedente.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito dei procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla conclusione della fase istruttoria.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. L'identità del segnalante potrà invece essere rivelata all'autorità disciplinare e all'inculpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'inculpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di documentazione prodotta a scopo difensivo.

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

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

11.2. Divieto di discriminazione e di misure ritorsive nei confronti del whistleblower

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

Per misure ritorsive si intendono a titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, 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'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È nullo il licenziamento conseguente alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica effettuate in base alle norme sul whistleblowing.

Sono invalide tutte le rinunce e le transazioni che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art 2113 c.c.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al DS che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al superiore gerarchico del dipendente autore della presunta

discriminazione e al Consiglio di Amministrazione affinché sia valutata tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e/o volti a rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti può essere oggetto di denuncia all'ANAC, la quale procederà informando l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

12. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione in mala fede ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

13. PROTEZIONE DEI DATI ED ARCHIVIAZIONE

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. 4. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

In caso di condivisione delle risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, vengono determinate in modo trasparente, mediante un accordo interno, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali, ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Sono state definite 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'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679.

Il gestore delle segnalazioni è stato appositamente formato in relazione alla tutela della riservatezza dei dati personali.

14. SISTEMA DISCIPLINARE

La presente Procedura costituisce parte integrante del Modello Organizzativo 231 della Società. L'inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta pertanto una violazione di detto Modello e comporta l'applicazione delle specifiche misure indicate al Paragrafo 5 del Modello 231.

Nello specifico verranno adottate effettive e proporzionali sanzioni anche nei confronti di chi viola la tutela del Segnalante e altrettante effettive, proporzionali e dissuasive sanzioni di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni false, inesistenti o infondate in un'ottica di reprimere un utilizzo distorto dello strumento.

15. COMUNICAZIONE E AGGIORNAMENTO

L'Amministratore Unico è responsabile della diffusione della presente Policy verso tutti i suoi Destinatari, i quali devono essere informati in merito ad eventuali aggiornamenti sul testo del documento e ricevono chiarimenti in caso di dubbi circa l'applicazione della Policy.

Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere il contenuto della presente Policy e a diffonderne la conoscenza al personale sottoposto.

16. SISTEMA DISCIPLINARE

I Destinatari sono invitati a segnalare eventuali violazioni o non conformità alle previsioni di questa Policy da parte di propri colleghi o terze parti, apprese nell'ambito dello svolgimento della propria attività professionale.

Il canale di segnalazione da utilizzare è quello previsto e disciplinato all'interno della Procedura Whistleblowing adottata dalla Società.