



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI *WHISTLEBLOWING*
DI SURFACES TECHNOLOGICAL ABRASIVES S.P.A.
(ai sensi del D. Lgs.24/2023)**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 giugno 2024

INDICE

1.	PREMESSE	3
1.1	Scopo e finalita'	3
1.2	Definizioni	4
1.3	Destinatari.....	5
2.	SEGNALANTE, ALTRI SOGGETTI COLLEGATI E AMBITO DI ESTENSIONE DELLE TUTELE	5
3.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	6
3.1	Condotte oggetto di segnalazione	6
3.2	Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalate	7
3.3	Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati	8
3.4	Segnalazioni non rilevanti	9
4.	SEGNALAZIONI	10
5.	GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	10
6.	IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO	11
7.	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
8.	LA SEGNALAZIONE ESTERNA	14
8.1.	La Segnalazione Esterna ad ANAC	15
8.2.	La Segnalazione Esterna tramite divulgazione pubblica	15
9.	TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	16
9.1	Tutela di Riservatezza del Segnalante	16
9.2	Misure di protezione	17
10.	VIOLAZIONE DELLA PROCEDURA	18
11.	ARCHIVIAZIONE	19
12.	DIFFUSIONE E RECEPIMENTO	19
12.	TRATTAMENTO DATI PERSONALI	19

1. PREMESSE

1.1 Scopo e finalità

La presente Procedura delinea le modalità attraverso le quali è possibile segnalare illeciti c.d. “*Whistleblowing*”. Il “Whistleblower” è colui che, sia in quanto legato da un rapporto di lavoro con l’azienda che quale *stakeholder* esterno (secondo le categorie individuate dalla normativa e dalla presente Procedura), rilevando un possibile reato, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare l’azienda stessa o l’interesse pubblico, segnala gli stessi agli organi competenti.

La disciplina del “*Whistleblowing*”, già presente in altri sistemi giuridici come negli Stati Uniti e nel Regno Unito, è stata introdotta in Italia inizialmente dall’articolo 1, comma 51, della Legge Anticorruzione 190/2012 che ha inserito nel D.lgs. 165/2001 l’art. 54 bis 1 “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”. Successivamente, la disciplina è stata ampliata dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, che ha esteso la protezione anche ai lavoratori subordinati del settore privato che, avendo segnalato una condotta penalmente rilevante o illecita del proprio datore di lavoro, della quale sia venuto a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro, si trovi esposto a ritorsioni a causa di tale denuncia.

Con il D.lgs 24/2023, il legislatore italiano ha adeguato la normativa alla Direttiva UE 2019/1937 relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione europea di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (la c.d. Direttiva *Whistleblowing*). È stata così abrogata la normativa precedente, tra cui l’articolo 6 comma 2 ter e quater del D.lgs. 231/2001 (il “**Decreto**”), e modificato l’articolo 6 comma 2 bis, prevedendo che i modelli organizzativi adottati ai sensi del Decreto prevedano “*i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare*”.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

La Società si è dotata di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (il “**Modello**”) e di un Codice Etico (il “**Codice Etico**”) ai sensi del Decreto ed ha adottato il sistema di *Whistleblowing* anche allo scopo di individuare e contrastare possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto nonché violazioni del Modello e del Codice Etico adottati dalla stessa.

La presente Procedura, pertanto, nel disciplinare il sistema di gestione delle Segnalazioni conforme ai sopra citati atti normativi, persegue lo scopo di diffondere una cultura dell’etica, della legalità e della trasparenza all’interno della Società e nei rapporti con la stessa.

1.2 Definizioni

- **Atto Ritorsivo/Ritorsione:** provvedimento, comportamento od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione (tramite canale interno/esterno), della divulgazione, della denuncia, che provoca o può provocare – in via diretta o indiretta - un danno ingiusto al Segnalante.
- **Codice Etico:** il Codice Etico adottato dalla Società ai sensi del Decreto che costituisce parte integrante del Modello.
- **Comitato Etico o Gestore della Segnalazione:** l'organismo interno di controllo a composizione collegiale della Società nominato dal Consiglio di Amministrazione avente il compito di ricevere, analizzare, verificare le Segnalazioni ai sensi della presente Procedura. Il Comitato Etico è composto dal Group HR consultant, dal Group Legal consultant, e da Group ESG Coordinator.
- **Decreto o D.lgs 231/2001:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* e successive modificazioni o integrazioni.
- **Direttiva 1937/2019:** Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante *“La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione”*;
- **D.lgs. 24/2023:** *“Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 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”* e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.
- **Fornitori:** fornitori di beni e servizi della Società.
- **GDPR o Regolamento 2016/679:** Regolamento (UE) 2016/679, 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati)”*.
- **Gruppo:** società controllate, direttamente o indirettamente, da Surfaces Technological Abrasives S.p.A. ai sensi dell’art. 2359 c.c.
- **Linee Guida ANAC:** le Linee guida 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 1° luglio 2023.
- **Modello di organizzazione, gestione e controllo o Modello:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 e s.m.i.

- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello adottato dalla Società e al relativo aggiornamento, come descritto al paragrafo 10 del Modello medesimo.
- **Procedura o Procedura Whistleblowing:** indica la presente procedura relativa alla gestione delle segnalazioni c.d. *Whistleblowing* ai sensi del D.lgs 24/2023.
- **Reati:** le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi a cui si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 e s.m.i. sulla responsabilità amministrativa degli enti.
- **Segnalato:** il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione della violazione o della sospetta violazione.
- **Segnalante o Whistleblower:** colui che segnala la violazione o sospetta violazione ai sensi della presente Procedura così come previsto al seguente paragrafo 2.
- **Segnalazione:** comunicazione del Segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di violazioni inviata in conformità alle previsioni della presente Procedura così come previsto al seguente paragrafo 4.
- **Sistema Disciplinare:** il sistema disciplinare di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto come descritto nel paragrafo 13 del Modello della Società idoneo a sanzionare il mancato rispetto dello stesso.
- **Società:** Surfaces Technological Abrasives S.p.A.
- **Violazioni:** ha il significato indicato nel paragrafo 2.2 della presente Procedura.

1.3 Destinatari

I Destinatari della presente Procedura sono:

- i soggetti apicali ed i componenti degli organi sociali delle società del Gruppo;
- tutti i dipendenti delle società del Gruppo, i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con le società del Gruppo (c.d. "Terzi").

2. SEGNALANTE, ALTRI SOGGETTI COLLEGATI E AMBITO DI ESTENSIONE DELLE TUTELE

La presente Procedura disciplina le modalità di invio, ricezione e gestione delle Segnalazioni (c.d. "*Whistleblowing*"), secondo quanto previsto dal Modello adottato dalla Società ai sensi del D.lgs 231/2001 (si veda l'articolo 11.9), e nel rispetto delle previsioni di cui al D.lgs. 24/2023 nonché del Reg. UE 2016/679.

In linea con le normative vigenti e le *best practice* è inteso come "**Segnalante**" la persona fisica che effettua le Segnalazioni circa violazioni di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative svolte a favore della Società e/o delle società del Gruppo. In particolare:

- i dipendenti con contratto a termine o a tempo indeterminato, ivi inclusi stagisti, tirocinanti, apprendisti, collaboratori e lavoratori interinali;
- gli ex dipendenti (se gli eventi sono accaduti nell'ambito del rapporto di lavoro);
- i potenziali candidati all'assunzione;
- gli azionisti (persone fisiche);
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto);
- i fornitori di beni e servizi, inclusi i loro dipendenti;
- i consulenti e i liberi professionisti, inclusi i loro dipendenti, che svolgono la propria attività per la Società e/o le società del Gruppo;
- i clienti, inclusi i loro dipendenti.

Al Segnalante non è richiesto di accertare se sussiste il caso di violazione ma esso è tenuto ad effettuare una segnalazione tempestiva della stessa, anche se solo ne esista il sospetto. È pertanto richiesto di astenersi dall'intraprendere indagini personali o incaricare i propri collaboratori di svolgere approfondimenti preliminari.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

3.1 Condotte oggetto di Segnalazione

Le Segnalazioni, anche in forma anonima, possono riguardare condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi, che riguardano i seguenti ambiti di applicazione in linea con il D.lgs. 24/2023:

- **Violazioni di disposizioni normative nazionali (tramite CANALE INTERNO di cui al paragrafo 6)**
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del **D.lgs. 231/2001**;
 - le violazioni del **Modello della Società e del Codice Etico di Gruppo adottati ai sensi del Decreto** e più in generale delle **procedure e policy interne attuative del suddetto Modello**.
- **Violazioni della normativa Europea (TRAMITE CANALE ESTERNO di cui al paragrafo 9)**
 - illeciti commessi in **violazione della normativa dell'Unione Europea indicata dell'Allegato 1 del D.lgs 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione** (anche se quest'ultime non sono espressamente elencate nel citato Allegato). In particolare, si tratta di

illeciti relativi ai seguenti principali settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;

- **altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea** (art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (es. frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- **atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali** (art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese;
- **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti** (es. un'impresa che, operando sul mercato in posizione dominante, pregiudica, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive, quali adozione di prezzi cosiddetti predatori, sconti target, vendite abbinate, ecc.); contravvenendo così alla tutela della libera concorrenza.

Tali violazioni devono essere idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, alla Società e/o al Gruppo.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro e più in generale di collaborazione con la Società e/o le società del Gruppo e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'incarico rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento dello stesso, seppure in modo casuale. Le Segnalazioni che saranno prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate e fondate e che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su supposizioni o voci correnti.

3.2 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalate

Con l'intento di facilitare il Segnalante nell'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, un elenco di condotte/comportamenti rilevanti:

- ✓ violazione del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società;
- ✓ dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (e.g. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (e.g. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- ✓ promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori, enti di certificazione o sponsor o altri soggetti con cui la Società e/o le società del Gruppo intrattengono rapporti di collaborazione;
- ✓ accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- ✓ accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, sponsor (e.g. emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi etc.);
- ✓ falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- ✓ irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali, o nella formazione del bilancio della Società e/o delle società del Gruppo;
- ✓ falsificazione di note spese (e.g. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- ✓ furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Società e/o alle società del Gruppo;
- ✓ rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- ✓ frodi informatiche;
- ✓ non conformità a norme e regolamenti in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- ✓ molestie;
- ✓ non conformità alle normative e procedure aziendali.

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti commissivi o omissivi e possono anche includere proposte che potrebbero violare o indurre a violare il Modello della Società.

3.3 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati

Il sistema di *Whistleblowing* non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è quindi **vietato**:

- ✓ il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- ✓ l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- ✓ l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato;
- ✓ l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto Segnalato.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Eventuali segnalazioni infondate saranno oggetto di sanzioni. Nello specifico, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione, il Comitato Etico si riserva di richiedere agli amministratori, direttori generali delle società del Gruppo, di concerto con le specifiche Direzione HR delle società del Gruppo coinvolte, di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del Segnalante in caso di abuso della presente Procedura.

Resta impregiudicata la responsabilità, anche disciplinare, del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché di Segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

Ai sensi dell'art. 21, co. 1 lett. c) del D.lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del Segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.

3.4 Segnalazioni non rilevanti

Le Segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Procedura. In particolare, sono ritenute **non rilevanti** Segnalazioni che:

- ✓ si riferiscono a soggetti Segnalati o a società che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla presente Procedura;
- ✓ si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Procedura;

- ✓ attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata del soggetto Segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della Società o nei rapporti con la stessa;
- ✓ hanno ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- ✓ risultano incomplete e/o non circostanziate e verificabili secondo quanto previsto al successivo paragrafo.

4. SEGNALAZIONI

La “**Segnalazione**” effettuata dal Segnalante ai sensi della presente Procedura deve essere circostanziata, verificabile e completa di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni.

Il Segnalante è responsabile del contenuto della Segnalazione.

Le **informazioni che devono essere trasmesse all'interno della Segnalazione** sono principalmente:

- **i dati identificativi del Segnalante** (es. la tipologia del rapporto intercorrente con la Società e/o le società del Gruppo), identità e indirizzo mail sono da considerarsi facoltativi per le segnalazioni mediante piattaforma nonché segnalazioni cartacee;
- **oggetto della Segnalazione** nonché descrizione circostanziata della stessa;
- **eventuale documentazione comprovante** quanto segnalato.

La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima. La Segnalazione anonima è consentita sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le Segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni “ordinarie”.

Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante, nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

5. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Il gestore delle Segnalazioni nominato dalla Società è il **Comitato Etico**.

Il Comitato Etico è dotato di specifica formazione e garantisce il requisito dell'autonomia (ex art. 4, D.lgs. 24/2023).

6. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

In conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, le Segnalazioni possono avvenire secondo i **canali** di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della Segnalazione:

- **Piattaforma dedicata:** la Società si è dotata di una piattaforma idonea a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Segnalante, del Segnalato e degli eventuali terzi citati nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. Non è consentito l'accesso alla piattaforma al personale non autorizzato. La piattaforma è raggiungibile al seguente link: <https://surfacesgroup.parrotwb.app/>.
- **Posta ordinaria o raccomandata**¹: invio della segnalazione in busta chiusa al seguente indirizzo: Via Alcide De Gasperi 6/8, 24069 Cenate Sotto (BG), all'attenzione del Comitato Etico, apponendo la scritta "riservata al Comitato Etico" di Surfaces Technological Abrasives S.p.A.;
- **In forma orale:** contattando il numero riservato +39 3371031652; messaggio vocale (anche WhatsApp): al numero riservato +39 3371031652, nonché, su richiesta del Segnalante - inoltrata tramite i predetti canali - mediante un incontro diretto con il Comitato Etico della Società.

Il Segnalante è tenuto a inviare una copia della documentazione eventualmente in suo possesso che comprovi il fatto segnalato, evitando di intraprendere iniziative autonome di analisi e approfondimento.

L'accesso ai suddetti canali è consentito esclusivamente al Comitato Etico, il quale deve trattare le Segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e la confidenzialità delle informazioni relative ai soggetti segnalati. Qualsiasi violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del Segnalante sarà considerata una violazione del Modello della Società e sarà soggetta a sanzioni disciplinari.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le società del Gruppo hanno affidato al **Comitato Etico** la **gestione delle segnalazioni** e, pertanto, il compito di:

¹ Le Linee Guida di ANAC suggeriscono di prevedere che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della Segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al Comitato Etico" di Surfaces Technological Abrasives S.p.A.

- assicurare il corretto svolgimento del processo di gestione delle Segnalazioni nonché del monitoraggio continuativo delle stesse;
- avviare le attività di investigazione a seguito della ricezione di Segnalazioni;
- inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza nel caso in cui l'oggetto della Segnalazione rientri nel perimetro del D.lgs. 231/2001. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza stesso, una volta ricevuta la Segnalazione, riferire, secondo le modalità previste dal Modello, al Consiglio di Amministrazione, in merito alle attività correlate alla gestione della Segnalazione ricevuta;
- garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle Segnalazioni e a tutelare l'identità dei Segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle Segnalazioni.

Dopo aver ricevuto la Segnalazione, il Comitato Etico deve confermare al Segnalante l'avvenuta ricezione **entro 7 (sette) giorni** dalla data della stessa al fine di:

- confermare l'avvenuta ricezione della Segnalazione;
- avvisare il Segnalante che la stessa Segnalazione verrà esaminata con la massima riservatezza;
- informare il Segnalante che è possibile segnalare eventuali ritorsioni al fine di beneficiare delle tutele previste dalla legge.

Il Comitato Etico, nell'adempimento delle proprie attività di indagine, può richiedere incontri con le Funzioni coinvolte nella Segnalazione, al fine di verificare la veridicità di quanto segnalato, avvalendosi altresì, qualora lo ritenga necessario e pertinente, dell'ausilio dell'Organismo di Vigilanza.

Il Comitato Etico analizza e valuta le Segnalazioni pervenute e, qualora lo ritenga opportuno, convoca il Segnalante per ottenere maggiori informazioni, al fine di avviare tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della Segnalazione stessa.

Per essere valutata come "**ammissibile**", una Segnalazione deve essere:

1. effettuata dai soggetti individuati nella presente Procedura di cui al paragrafo 2;
2. sufficientemente precisa, chiara e dettagliata e comprensiva delle opportune evidenze a supporto che consentano di accertare i fatti (es. lettere, e-mail, SMS, ecc.);

3. basata su prove concrete che possono essere verificate e confermate (e non su vaghi sospetti o dicerie); e
4. relativa ad una delle categorie di illeciti di cui al paragrafo 3.1.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte dal Comitato Etico, ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, sono trattati nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

Qualora la Segnalazione sia verificata e confermata come fondata, il Comitato Etico avvia la fase di indagine ("**Fase di Indagine**").

Nella Fase di Indagine, garantendo l'adozione di ogni necessaria tutela della riservatezza, il Comitato Etico:

- richiede al Segnalante e/o agli eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, chiarimenti e/o integrazioni su quanto riportato nella Segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante;
- ove ciò non sia di pregiudizio per lo svolgimento delle attività di indagine, e se ritenuto necessario allo scopo di acquisire informazioni utili, avvisa il Segnalato dell'esistenza della Segnalazione e raccoglie quindi le informazioni (tramite audizione o procedimento cartolare). Le attività di audizione sono verbalizzate.

Conclusa la Fase di Indagine, il Comitato Etico:

- ove abbia rilevato l'**infondatezza** della Segnalazione provvede alla sua archiviazione;
- ove abbia rilevato la **fondatezza** della Segnalazione, predispone una relazione illustrativa - ove del caso anonimizzandola ai fini del rispetto degli obblighi di riservatezza applicabili – che riassume le indagini svolte, i risultati delle attività di verifica, eventuali elementi utili raccolti e le raccomandazioni per un piano di azione da presentare quindi agli organi sociali ed alle strutture aziendali competenti ai fini dell'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Entro **3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Comitato Etico fornisce riscontro al Segnalante, che può anche essere meramente interlocutorio (ad esempio avvio dell'istruttoria interna e relativo stato di avanzamento), fermo restando che, al termine dell'istruttoria, l'esito finale dovrà essere comunicato al Segnalante.

L'informativa da fornire al Segnalante in fase di chiusura della Segnalazione differisce a seconda che la segnalazione sia (i) non ammissibile o (ii) ammissibile.

- (i) Se la Segnalazione è stata valutata come **non ammissibile**, il Comitato Etico informa il Segnalante circa:
- le motivazioni per cui la Segnalazione è stata valutata come non ammissibile; e
 - eventuali Direzioni o soggetti aziendali a cui il Whistleblower può fare riferimento per discutere i fatti oggetto di Segnalazione per assicurarne la relativa risoluzione, ove necessario.
- (ii) Se la Segnalazione è valutata **come ammissibile**, il Comitato Etico illustra al Whistleblower:
- le azioni intraprese a seguito della Segnalazione;
 - le misure adottate per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione; e
 - le azioni correttive definite.

Nelle eventuali **ipotesi di conflitto di interessi**, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della Segnalazione coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione, la stessa può essere indirizzata al vertice aziendale della Società e/o della società del Gruppo interessata oppure a un altro soggetto/ufficio (es. Presidente dell'Organismo di Vigilanza) che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Qualora la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal Comitato Etico, laddove il Segnalante dichiari espressamente che la Segnalazione deve considerarsi una "segnalazione whistleblowing" (ad esempio esplicitando la dicitura "whistleblowing" sulla busta oppure nell'oggetto della comunicazione o nel testo della medesima), tale Segnalazione va trasmessa dal ricevente, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Comitato Etico, dando contestuale notizia dell'inoltro al Segnalante. Il soggetto che ha ricevuto la Segnalazione deve cancellare ogni copia della Segnalazione ed è tenuto a rispettare gli obblighi di riservatezza stabiliti nella presente Procedura.

8. LA SEGNALAZIONE ESTERNA

Il canale di segnalazione interno di cui al paragrafo 6 che precede costituisce la modalità ordinaria tramite cui le Segnalazioni devono essere effettuate. Solo al ricorrere di particolari condizioni, il D.lgs. 24/2023 consente che i Segnalanti possano ricorrere al **canale di segnalazione esterno** attivato presso l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ("**ANAC**") ovvero alla divulgazione pubblica. Di seguito sono illustrate sinteticamente le condizioni richieste.

8.1 La Segnalazione Esterna ad ANAC

Al Segnalante è consentito effettuare una Segnalazione attraverso il **canale esterno ANAC** esclusivamente laddove:

- il canale interno di cui al paragrafo 6 non è attivo;
- il canale interno non è conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione tramite il canale interno, ma questa non ha avuto seguito (ad esempio il Segnalante non ha ricevuto alcun riscontro nei termini);
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla Segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio un membro del Comitato Etico è coinvolto nella Segnalazione);
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione interna potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio tramite la violazione dell'obbligo di riservatezza relativamente alla identità del Segnalante);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale esterno per le segnalazioni è **gestito direttamente dall'ANAC** e può essere accessibile tramite una piattaforma dedicata denominata Whistleblowing disponibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Se non ricorrono i presupposti sopra indicati, la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate al successivo paragrafo 9.

Il canale esterno ANAC non può essere utilizzato in caso di Segnalazioni che riguardino supposte violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e del Modello della Società ma solo per le violazioni di disposizioni dell'Unione Europea. Tali Segnalazioni potranno essere gestite esclusivamente tramite il canale interno di Segnalazione previsto dal precedente paragrafo 6.

8.2 La Segnalazione Esterna tramite divulgazione pubblica

Al Segnalante è consentito effettuare una Segnalazione attraverso la **divulgazione pubblica** (ad esempio tramite stampa) esclusivamente laddove:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro, oppure non è stato dato seguito entro i termini previsti dalla presente Procedura;

- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che sussista un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse (ad esempio situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione.

Se non ricorrono i presupposti appena indicati, il soggetto non beneficia delle tutele indicate al successivo paragrafo 9.

La **divulgazione pubblica non può essere utilizzata in caso di Segnalazioni che riguardino supposte violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e del Modello della Società ma solo per le violazioni di disposizioni dell'Unione Europea**. Tali Segnalazioni potranno essere gestite esclusivamente tramite il canale interno di Segnalazione previsto dal precedente paragrafo 9.

9. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

9.1 Tutela di riservatezza del Segnalante

Fatti salvi gli obblighi di legge che derogano alle disposizioni in tema di riservatezza previste dal D.lgs. 24/2023, l'identità del Segnalante - e così qualsiasi informazione idonea a determinarla – non può essere rivelata senza il consenso espresso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dar seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi della normativa applicabile.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata invece quando:

- vi è il consenso scritto espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Fatte salve le deroghe stabilite dal D.lgs. 24/2023, i soggetti competenti a ricevere o dar seguito alle Segnalazioni sono tenuti a mantenere riservata l'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e del Facilitatore - e così delle informazioni idonee a rivelarla.

L'eventuale violazione degli obblighi di riservatezza può determinare nei confronti dell'autore della violazione l'applicazione di sanzioni disciplinari, in osservanza anche a quanto stabilito dal Modello della Società.

9.2 Misure di protezione

Nei confronti del Segnalante **è vietata né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente alla Segnalazione.**

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela del Segnalante si applica al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha effettuato la Segnalazione, la divulgazione o la denuncia in base ad una convinzione ragionevole che i fatti oggetto della Segnalazione fossero veritieri e relativi ad una Violazione. Non sono sufficienti a fondare una Segnalazione le semplici supposizioni o le "voci di corridoio";
- la Segnalazione o la divulgazione è stata effettuata nel rispetto di quanto stabilito dalla Procedura e del D.lgs. 24/2023.
- deve sussistere uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la divulgazione o la denuncia e l'Atto Ritorsivo subito dal Segnalante affinché possa applicarsi la disciplina di tutela contro le Ritorsioni.

Come previsto dall'art. 3, co. 4, D.lgs. 24/2023, la tutela del Segnalante è garantita anche nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico (ossia lavorativo) non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali;
- b) durante il periodo lavorativo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (ossia lavorativo), se le informazioni oggetto della Segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Al ricorrere delle condizioni indicate, le **misure di protezione** previste a favore del Segnalante si applicano anche:

- ai Facilitatori;
- alle persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono ad esso adesso legati da uno stabile legame effettivo o di parentela entro il quarto grado;
- alle persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso presta la propria attività lavorativa nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Qualora un Destinatario ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dalla presente Procedura, potrà informarne il Comitato Etico e/o l'Organismo di Vigilanza, per le azioni di competenza. Nel caso in cui venga accertato che un Destinatario è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione. Le ritorsioni possono essere segnalate anche ad A.N.AC., titolare del potere sanzionatorio pubblico per la violazione dei divieti di cui al D.Lgs. 24/2023.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È 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.

Le misure di protezione indicate non si applicano al Segnalante: (i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o nel caso tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; (ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambi i casi indicati al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

10. VIOLAZIONE DELLA PROCEDURA

L'inosservanza della presente Procedura può essere fonte di responsabilità di natura disciplinare, oltre che civile, penale e/o amministrativa ove ne ricorrano i presupposti. In particolare, sono previste sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione

della Procedura. Sono previste sanzioni a carico di coloro che abbiano violato gli obblighi di riservatezza previsti nella Procedura e nelle disposizioni del D.lgs. 24/2023 applicabili.

11. ARCHIVIAZIONE

Il Comitato Etico è responsabile della custodia e della conservazione dei documenti e delle informazioni in modo tale da garantire la necessaria riservatezza e integrità. Questo viene assicurato mediante l'implementazione di adeguate misure di sicurezza, sia fisiche che informatiche, a seconda delle modalità di trattamento.

La Segnalazione e le relative informazioni devono essere conservate esclusivamente per il tempo necessario per gestirle correttamente, ma in ogni caso non oltre un periodo di 5 (cinque) anni.

12. DIFFUSIONE E RECEPIMENTO

La presente Procedura è destinata a essere diffusa il più ampiamente possibile. A questo scopo, sarà resa pubblica sul sito internet aziendale per renderla accessibile a dipendenti, fornitori e altre parti interessate.

Inoltre, una copia del presente documento sarà consegnata a ciascun dipendente al momento dell'assunzione, affinché possa confermare di aver preso visione di esso. Questo documento verrà richiamato anche nelle "clausole 231" inserite nei contratti con le controparti contrattuali.

13. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

I dati personali del Segnalante, dei Facilitatori, della persona Segnalata e delle persone coinvolte nella Segnalazione sono trattati in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, dal Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 ("GDPR") e dal D. Lgs. 196/2003.

Ai sensi dell'art. 13 GDPR è fornita un'informativa sul trattamento dei dati personali dei potenziali interessati attraverso la pagina ad hoc "*whistleblowing*" pubblicata sul sito internet della Società e/o delle società del Gruppo, ove è presente il [link](#) alla relativa informativa privacy.

Il Gruppo adotta misure tecniche, organizzative e di sicurezza idonee a ridurre opportunamente i rischi connessi al trattamento dei dati personali dei potenziali interessati dalle Segnalazioni e ad evitare trattamenti non autorizzati.

Al fine di garantire la gestione, la tracciabilità l'aggiornamento delle informazioni riguardanti le Segnalazioni, la Società e ciascuna società del Gruppo assicura la conservazione della documentazione di supporto, per il periodo di tempo strettamente

necessario; comunque, per non più di cinque anni decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione.